

Приложение № 3  
к коллективному договору  
государственного профессионального  
образовательного учреждения Тульской  
области «Алексинский химико-  
технологический техникум»

СОГЛАСОВАНО  
На общем собрании техникума  
протокол № 2 от 18.11.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГПОУ ТО «АХТТ»  
О.Н. Анохина  
«18» ноября 2020 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях оплаты труда работников государственного  
профессионального образовательного учреждения Тульской области  
«Алексинский химико-технологический техникум»  
(«ГПОУ ТО АХТТ»)**

г. Алексин  
2020 г.

## Содержание

<b>1. Общие положения .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Порядок и условия оплаты труда.....</b>	<b>5</b>
2.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.....	5
2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.....	8
2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих.....	10
<b>3. Условия оплаты труда директора и его заместителей .....</b>	<b>11</b>
<b>4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора учреждения.....</b>	<b>13</b>
<b>5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....</b>	<b>16</b>
<b>6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера</b>	<b>23</b>
<b>7. Другие вопросы оплаты труда.....</b>	<b>25</b>
<b>Приложение № 1</b>	
Повышающий коэффициент за выслугу лет в государственных учреждениях Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.....	29
<b>Приложение № 2</b>	
Порядок исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет.....	31
<b>Приложение № 3</b>	
Перечень организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работников образования (дополнительного профессионального образования) (педагогический стаж).....	36
<b>Приложение № 4</b>	
Особенности оплаты труда педагогических работников.....	39
1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы.....	39
2. Порядок и условия почасовой оплаты труда.....	44
3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся .....	45

## **Приложение № 5**

Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.....	48
---	----

## **Приложение № 6**

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений....	53
--	----

## **Приложение № 7**

Коэффициенты почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в государственных учреждениях Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.....	54
--	----

## **Приложение № 8**

Размеры надбавок за специфику работы в учреждении.....	55
--	----

## **Приложение № 9**

Критерии оценки деятельности работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Алексинский химико-технологический техникум» .....	56
---	----

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Алексинский химико-технологический техникум» (ГПОУ ТО «АХТТ») разработано в целях определения условий и порядка труда работников образовательного учреждения.

Положение об условиях оплаты труда работников учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации ;
- Гражданским кодексом Российской Федерации от 30.11.1994г. N 51-ФЗ;
- Законом Тульской области от 31мая 2018г. №28-ЗТО «О регулировании отдельных вопросов в сфере трудовых отношений», на основании статьи 48 Устава (Основного Закона) Тульской области;

- Постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014г. №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства.

1.2. Настоящее Положение принято на общем собрании техникума («18» ноября 2020 года протокол № 2) и регулирует порядок оплаты труда работников учреждения, вступает в силу со дня его подписания сторонами, Изменения и дополнения вносятся в установленном порядке.

1.3. Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников учреждения 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 окладам, должностным окладам, ставкам;

- условия оплаты труда директора и заместителей руководителя;

- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

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

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

1.6. 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.

1.7. 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.

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

1.9. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников техникума, 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 учреждения**

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников учреждения 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	Размер, рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»: – секретарь учебной части	5 530 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»:	
2 квалификационный уровень: - социальный педагог; - педагог дополнительного образования; - педагог- организатор	10 478 рублей
3 квалификационный уровень: - методист; - педагог- психолог	10 777 рубль
4 квалификационный уровень: - преподаватель;	10 976 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:	
2 квалификационный уровень: -заведующий дневным отделением; - заведующий учебно-лабораторным центром; - заведующий сектора профориентации, приёма и трудоустройства	12 190 рублей

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

Должностной оклад, ставка работников учреждения, 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.

2.1.2. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

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 1.9.-2.1.2. настоящего Положения.

2.1.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается директором учреждения 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 учреждения 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.

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

2.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

2.1.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.1.8. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению.

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

2.2.1. 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности	Размер, рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень: - лаборант	6 453,0
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень:	
-специалист по маркетингу; - специалист по кадрам; -специалист по защите информации; - бухгалтер - экономист по договорной и претензионной работе - юрисконсульт - документовед	9 215,0
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:	

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



Должности	Размер, рублей
Заведующий библиотекой	16 588,0
Начальник отдела по безопасности и административно-хозяйственной работе	11 059,0
Системный администратор, специалист по охране труда	9 215,0

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

- 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 2.2.4.–2.2.5. настоящего Положения.

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается директором учреждения 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.

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

2.2.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.2.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

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

Квалификационные уровни	Размер рублей.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень: - уборщик служебных помещений; - гардеробщик; - дворник; - слесарь-ремонтник; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	4624,0

2.3.2. Работникам учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- 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 2.3.3.–2.3.6. настоящего Положения.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливается директором учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

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.

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

2.3.5. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда директора и его заместителей**

3.1. Должностной оклад директора определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада директора определяется органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее учредитель) в соответствии с

отнесением учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности учреждения.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности учреждения предусмотрены приложением № 5 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждения определен приложением № 6 к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

3.2. С учетом условий труда директора, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Директору учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям директора указанные выплаты устанавливаются директором учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.3. Премии директору учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](#) настоящего Положения, заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

#### **4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.**

4.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора учреждения (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора учреждения.

4.2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения, 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 Учреждение.

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

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

4.2. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, 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 учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

4.5. Работники основного персонала учреждения, 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 учреждения 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.

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

4.7. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения производится с учётом изменения объёмных показателей.

4.8. При создании нового учреждения и в других случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников основного

персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя, размер должностного оклада директора учреждения определяется учредителем.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области 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, заведование кафедрой, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (в редакции Постановления Правительства Тульской области от 27 ноября 2017 г. N 571) ;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

5.2. 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 учреждения, 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.

5.3. 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 учреждений, 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:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

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

до 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:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается 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.

5.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573, а именно: за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», - 30 - 50 процентов, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий.

Размер процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 процентов, от 5 до 10 лет - 15 процентов, от 10 лет и выше - 20 процентов.

5.5. 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 работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. 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.

5.8. К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за классное руководство до 2 000 рублей в месяц (из расчёта максимального количества обучающихся в группе 25 человек) ; проверку письменных работ до 15% от фактического количества часов по преподаваемому предмету на основании приказа директора, за заведование учебными кабинетами (лабораториями) до 1 500 рублей в месяц, за работу с детьми из социально неблагополучных семей в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки, за руководство предметными цикловыми комиссиями (далее – ПЦК) до 1500 рублей в месяц, за эффективную работу сотрудников учреждения в РИС УСО ТО (база «1С:Колледж»), своевременную передачу достоверных данных о профессиональной образовательной организации в РИС УСО ТО до 50 % оклада (должностного оклада) , эффективную работу сотрудников учреждения в информационной системе прогнозирования потребности в профессиональных кадрах для обеспечения социально-экономического развития Тульской области и своевременную передачу достоверных данных образовательном учреждении в систему до 50 % оклада(должностного оклада), эффективную работу сотрудников учреждения в информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации , документах об обучении» и своевременную передачу достоверных данных об образовательном учреждении в систему до 50% оклада (должностного оклада) и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

5.9. К основным направлениям деятельности для установления доплаты за классное руководство педагогическим работникам относятся:

– ведение документации (журнал классного руководителя, план работы классного руководителя, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год, зачетные книжки студентов), в т.ч. ведение электронных форм документации;

– обеспечение сохранности контингента группы;

- обеспечение посещаемости учебных занятий студентами групп;
- обеспечение показателей успеваемости студентов группы;
- оказание помощи студентам в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими студентами;
- обеспечение дисциплины и поведения студентов (обучающихся) группы;
- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) студентов, оказание им помощи в воспитании студентов; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета группы;
- проведение классных часов и других воспитательных мероприятий со студентами (обучающимися) группы;
- планомерная работа со студентами группы из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- организация и контроль дежурств в группах по техникуму, уборки кабинета и закрепленной территории, участие в третьем трудовом семестре.

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

- 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).

5.11. К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство ПЦК педагогическим работникам образовательных учреждений 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 профориентационной работе (подготовка и проведение дней открытых дверей, участие в ярмарках учебных мест, городских и областных конкурсах, выставках и т.д.).

5.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, 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 учреждения в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);
- премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год
- 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 образовательных учреждений осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

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

заместителям руководителя, и иным работникам, подчиненным руководителю;

руководителям структурных подразделений учреждения, и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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 учреждения не носит обязательный характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок.

По результатам работы работнику устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

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

6.2. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный 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.

6.3. 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/оказание услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

6.4. 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 учреждения;

– организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

– непосредственное участие в реализации национальных проектов;

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

Размер премирования за отчетный квартал заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя учреждения, 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 100 % должностного оклада, но не выше размера премирования руководителя учреждения.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Работникам учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в учреждения в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с [приложением N 8](#) к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Руководителю учреждения надбавка за специфику работы в учреждении устанавливается учредителем.

Работникам учреждения надбавка за специфику работы в учреждении устанавливается руководителем учреждения.

7.2. Работникам учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год оказывается материальная помощь в размере 4000 рублей, в следующих случаях: рождение ребенка, регистрация брака, лечение (болезнь) работника, смерть членов семьи. Членами семьи признаются супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные).

Решение об оказании работнику учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника, при наличии подтверждающих документов, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

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

7.3. Педагогическим работникам, директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений учреждения, 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».

Директору учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям директора, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений учреждения указанные выплаты устанавливаются директором учреждения.

7.4. Работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении области, 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 директору учреждения устанавливается учредителем.

Работникам учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается директором учреждения согласно статье 11 Закона Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании».

7.5. Работники государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Тульской области, занимающие должности "Заведующий библиотекой", имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа - 14 календарных дней.

Работникам государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Тульской области, занимающим должности "Заведующий библиотекой", "Заведующий читальным залом", имеющим почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы.

7.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, 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 восстановлении 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.

7.7. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением №9 к настоящему Положению к должностному окладу, ставке должностей, отнесённых 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники».

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится с применением коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

## **ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ**

### **за выслугу лет в государственных учреждениях Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность**

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (далее – учреждение) (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
от 0 до 2 лет включительно	0,02
свыше 2 до 5 лет включительно	0,05
свыше 5 до 10 лет включительно	0,10
свыше 10 до 20 лет включительно	0,15
свыше 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. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливается в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
от 1 до 5 лет включительно	0,10
свыше 5 до 10 лет включительно	0,15
свыше 10 лет	0,20

3. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

4. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в учреждениях производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.

5. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования и работникам дополнительного профессионального образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению № 3 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.

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

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в учреждения;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; 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;

в) время работы в учреждениях 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 учреждениях образования;

г) работникам учреждения 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 учреждения или отвечающих функционалу занимаемой в учреждении должности;

е) сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны засчитывается время работы со сведениями, составляющими государственную тайну в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573. В стаж работы сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

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 контракту 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 фильмотекой 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 учреждении 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;

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

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

6. 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.

7. Работникам учреждения 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.

8. 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 учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом учреждения 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 (дополнительного  
профессионального образования) (педагогический стаж)**

	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 должностей
	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, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления  2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	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). 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
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
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	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,

	Наименование должностей
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 (преподавательской) работы**

Оплата труда педагогических работников преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность в государственных учреждениях Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (далее – учреждение), 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 преподавательской (педагогической) работы в объеме:

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

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных Организаций с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных Организаций с количеством учащихся до 80 человек (в городах и рабочих поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей 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. Преподаватели профессиональных образовательных учреждений.

1.1.1. До начала учебного года оплата за часы педагогической работы преподавателей учреждения 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 учреждению), надбавок за специфику работы в учреждении (структурном подразделении), определенных [приложением N 9](#) к Положению об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, за час преподавания, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Должностной оклад, ставка за час преподавания определяется путем деления размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в учреждении (структурном подразделении), определенных [приложением N 9](#) к Положению об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная оплата за часы педагогической работы выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.



1.1.2 Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учётом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению) надбавок за специфику работы в учреждении (структурном подразделении), определённых приложением №7 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, за час преподавания на объём учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за часы педагогической работы за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по должностному окладу, ставке с учётом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению). надбавок за специфику работы в учреждении (структурном подразделении), определённых приложением №7 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, за час преподавания на фактическое количество часов.

1.1.3. Преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года выплачивается из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность. При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

1.1.4. При изменении повышающих коэффициентов в связи с увеличением стажа педагогической работы или присвоением квалификационной категории оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом измененных повышающих коэффициентов, надбавок за специфику работы в учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к настоящему Положению, за час преподавания на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

1.1.5. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по должностному окладу, ставке за час преподавания ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет оплаты за часы педагогической работы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

1.1.6. В том случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью оплаты за часы педагогической работы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения оплаты за часы

педагогической работы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в профессиональном образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска также не производится.

Установленная при тарификации оплата за часы педагогической работы во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 1.1.5 приложения № 4 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.

1.1.7. В случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада, ставки уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

1.1.8. В профессиональных образовательных организациях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до

конца учебного года период производится оплата за часы педагогической работы в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

1.1.9. В профессиональных образовательных организациях с индивидуальными формами обучения (училищах культуры и искусства) тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их должностного оклада, ставки заработной платы за час преподавания.

1.1.10. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. Количество мастеров производственного обучения определяется Учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада, ставки.

## **2. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

2.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей 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

лечения в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

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

при оплате преподавателей профессиональных образовательных учреждений за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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 учреждению), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных учреждений 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).

Для преподавателей профессиональных образовательных учреждений - путем деления должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию), надбавок за специфику работы в учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, на 72 часа.

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

3.1. За педагогическими и другими работниками учреждения при направлении их, по согласованию с директором учреждения, 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 учреждению), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в учреждении (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников государственных учреждений 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 по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в учреждении (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.

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

1. Отнесение государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (далее – учреждений), 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 учреждений.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений 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 учреждениях, 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 учреждений контингент обучающихся определяется:

3.1. По дошкольным образовательным организациям – по количеству групп на начало учебного года.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество,



определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Объемный показатель пункта 1 таблицы № 1 при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, обучающихся на основе кратковременного пребывания (кроме обучающихся основного списочного состава).

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

3.3. По профессиональным образовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год.

3.4. По организациям дополнительного образования, в т.ч. спортивной направленности, – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в образовательных организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365:

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

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 учреждения дополнительного профессионального образования Тульской области, государственные образовательные учреждения Тульской области, осуществляющие обучение с

преимущественной коррекцией и реабилитацией, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

6. Государственные образовательные учреждения дополнительного образования Тульской области относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

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

8. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица № 1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в учреждении (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в учреждении	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 оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры учреждения: спортивной площадки, стадиона,	За каждый вид	10

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)		
7.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
8.	Наличие обучающихся в учреждении (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
9.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данным учреждении (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
10.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
11.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
12.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
13.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
14.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5

9. 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:

№ 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 классами; Организации с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	
3.	Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии); профессиональные образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	
4.	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	свыше 350	до 350	до 300	

Приложение № 6  
к положению от 18.11.2020г.  
об условиях оплаты труда работников  
государственного профессионального  
образовательного учреждения Тульской  
области «Алексинский химико-  
технологический техникум»

**УТВЕРЖДАЮ**  
**Директор ГПОУ ТО «АХТТ»**

\_\_\_\_\_ **О.Н. Анохина**  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **20** \_\_\_\_\_ г.

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

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

методист  
преподаватель  
социальный педагог  
педагог – психолог  
педагог дополнительного образования  
педагог-организатор

## КОЭФФИЦИЕНТЫ

**почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,  
привлекаемых к проведению учебных занятий в государственных учреждениях  
Тульской области, осуществляющих  
образовательную деятельность**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,044	0,035	0,03

Приложение № 8  
к положению от 18.11.2020г.  
об условиях оплаты труда работников  
государственного профессионального  
образовательного учреждения Тульской  
области «Алексинский химико-  
технологический техникум»

**РАЗМЕРЫ  
надбавок за специфику работы в Учреждении**

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Профессиональная образовательная организация			
1.1.	Профессиональные образовательные организации с группами, в которых реализуются адаптированные образовательные программы	Руководитель организации <sup>1</sup> , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	10

<sup>1</sup> -Размер надбавки за специфику работы в учреждении директору устанавливается независимо от количества классов, групп, отделений.

1.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.

2. Надбавка за специфику работы в учреждении устанавливается за фактически отработанное время.

## КРИТЕРИИ

**оценки деятельности работников государственного профессионального  
образовательного учреждения Тульской области «Алексинский химико-  
технологический техникум» по должности:**

### 1. «Преподаватель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Количество балов
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектов, социальных проектов и др.		0,2
Работа в группах с фактической наполняемостью превышающей среднюю наполняемость групп в образовательном учреждении	При превышении до 3 человек; более 3 человек	0,05 0,1
Активное участие в мероприятиях по организации итоговой аттестации обучающихся		0,1
Работа с обучающимися неуспевающими находящимися в группе «риска». Коррекционная работа		0,2
Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности		0,2
Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,2
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2
Участие в организации и проведении профориентационной работы		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 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 (электронных презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>3,0</b>
<b>1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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 количество обучающихся; - свыше 50% от общего количество обучающихся;	1 2
Успеваемость обучающихся	- 100%	3
	- 80-90%	2
	-ниже 80%	1
Динамика среднего балла успеваемости обучающихся	- на уровне прошлого семестра	1
	- выше уровня прошлого семестра	2
Количество обучающихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого семестра	1 2
	- выше уровня прошлого года	
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Подготовка призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения	1
	- региональный уровень	2
	-межрегиональный уровень	3
	- всероссийский уровень	4
Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов	- внутри учреждения;	1
	- на региональном уровне;	2
	- на всероссийском уровне	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		1
Использование ресурсов сети Интернет	- использует ресурсы сети Интернет учреждения	1
Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (ИС:Колледж ПРОФ), деятельность педагогов в работе Экспертного совета.	- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия - использует систему 1С: колледж ПРОФ для контроля и учета успеваемости студентов - достоверность информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области, деятельность педагогов в работе Экспертного совета.	2
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		2
Организация и проведение мероприятий	- на уровне учреждения	1
	- на региональном уровне	2
	- на всероссийском уровне	3
Участие в организации и проведении не базе мероприятий	- на уровне учреждения	1
	- на региональном уровне	2
	- на всероссийском уровне	3
Выступление с докладами на педагогических советах		2
Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		2
Участие в подготовке к новому учебному году		2
Участие в благоустройстве и озеленении территории		1
Дежурство по учреждению (общежитию учреждения)		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>

<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Наличие наград, благодарности, грамоты		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
Качественное выполнение срочных поручений		3
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 субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
Подготовка студентов к чемпионатам Worldskills, Абилимпикс, демонстрационному экзамену, конкурсам, соревнованиям, олимпиадам		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>

## 2. «Методист»

<b>Критерии</b>	<b>Наименование и обозначение показателей</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции и др.) Методическое руководство ОЭР		0,2
Обеспечение педагогов учреждения образовательными и досуговыми программами		0,2
Обеспечение пополнения и обновления методического фонда		0,2
Подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах		0,2

Сопровождение педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК		0,2
Организация различных видов мониторинга		0,2
Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка, инновационная деятельность		0,2
Систематическое обновление информации на сайте учреждения		0,1
Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции и др.) Методическое руководство ОЭР		0,2
Разработка новой методической продукции		0,2
Организация выставки методических материалов		0,2
Публикации (статьи по распространению и обобщению результативного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет, выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)		0,2
Разработка инновационных продуктов		0,2
Участие в работе органов государственно-общественного управления ДДТ		0,2
Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов		0,2
Подготовка и проведение лицензирования и аккредитации учреждения		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Результативность сопровождения педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК; подготовки к выступлениям и публикациям педагога		3
Актуальность и результативность аналитической деятельности		2
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		2
Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Качество проведения методической учебы по вопросам обеспечения образовательного процесса		3
Разработка, участие в разработке методических рекомендаций, пособий, электронных пособий	- внутри учреждения	2
	- региональный уровень	3
	- всероссийский уровень	4
Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	-внутри учреждения;	2
	-на региональном уровне;	3
	-всероссийский уровень	4

Обобщение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		3
Использование ресурсов сети Интернет, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных организаций работа в системе 1С: колледж ПРОФ)		1
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		1 2
Организация и проведение мероприятий на базе учреждения		1
Подготовка преподавателей к аттестации на присвоение квалификационной категории		4
Организация и контроль своевременной подготовки рабочих программ		4
Организация и контроль разработки учебно-методического направления: методические разработки, учебно-методический комплекс (Ким, Кос)		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности		1
Качество разработки педагогических программ		3
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса	Наличие методических разработок	3
Качественное выполнение срочных поручений		3
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
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2

Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ, предусмотренных должностными обязанностями		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>

### 3. «Социальный педагог»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей диванного 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		0,5
Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий		0,5
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 обучающихся		0,1
Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Доля несовершеннолетних детей с диванным поведением, охваченных кружковой деятельностью	от 20% до 80% более 80%	0,5 1
Охват детей с диванным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время	от 20% до 80% более 80%	0,5 1
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	от 20% более 80%	1 2
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		2
Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры.	от 20% до 80% более 80%	1 2

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%	1 2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
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 студентов, состоящих на учете в КДН, во внеурочной деятельности		2
Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей		2
Участие социального педагога в руководстве методическими объединениями		3
Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности		3
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		1
Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией организации		3
Работа в комиссиях, созданных в учреждении		4
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях.	-на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных организаций работа в системе 1С: Колледж ПРОФ)		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 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 субъектов Российской Федерации, 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
Результативность формирования безопасной информационной среды		2
Результативность по трудоустройству, патронату, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями, оформлению сберегательных вкладов, использованию ценных бумаг обучающимися из числа сирот и оставшихся без попечения родителей		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>

#### 4. «Заведующий дневным отделением»

<b>Критерии</b>	<b>Наименование и обозначение показателей</b>	<b>Коэффициент</b>
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Организация текущего и перспективного планирования деятельностью дневного отделения ГПОУ ТО «АХТТ» с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано, обеспечение контроля за выполнением плановых заданий, координирование работы преподавателей и других педагогических работников по выполнению учебных (образовательных) планов и программ, разработке необходимой учебно-методической документации		0,2
Контроль за качеством образовательного процесса и объективностью оценки результатов учебной и внеучебной деятельности обучающихся, обеспечением уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта		0,2
Оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий		0,3
Организация работы по подготовке и проведению итоговой аттестации, просветительской работы для родителей		0,3



Организация методической, культурно-массовой, внеклассной работы		0,2
Контроль за учебной нагрузкой обучающихся		0,2
Участие в комплектовании контингента обучающихся и принятие мер по его сохранению, участие в составлении расписаний учебных занятий и других видов деятельности обучающихся		0,2
Участие в подборе и расстановке педагогических и иных кадров, в организации повышения их квалификации и профессионального мастерства		0,2
Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников учреждения		0,2
Своевременное составление установленной отчетной документации		0,2
Участие в развитии и укреплении учебно-материальной базы учреждения, оснащении мастерских, учебных лабораторий и кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, в сохранности оборудования и инвентаря, оснащении и пополнении библиотек и методических кабинетов учебно-методической и художественной литературой, периодическими изданиями, в методическом обеспечении образовательного процесса		0,1
Контроль за состоянием медицинского обслуживания обучающихся		0,2
Заключение договоров с заинтересованными организациями по подготовке кадров		0,2
Принятие мер по обеспечению создания необходимых социально-бытовых условий обучающимся и работникам образовательного учреждения		0,2
Выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Результативность планирования деятельности дневного отделения, контроля за качеством образовательного процесса, работы преподавателей и других педагогических работников по выполнению учебных (образовательных) планов и программ		2
Разработка необходимой учебно-методической документации		2
Использование дистанционных образовательных технологий для организации образовательной и внеурочной деятельности		1
Участие образовательного учреждения в конкурсе образовательных систем		1
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		2
Положительная динамика роста квалификации		1

педагогических работников учреждения по итогам аттестации		
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Разработка необходимой учебно-методической документации		2
Использование дистанционных образовательных технологий для организации образовательной и внеурочной деятельности		1
Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (1С:Колледж ПРОФ)	- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия - использует систему 1С: колледж ПРОФ для контроля и учета успеваемости студентов - достоверность информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области	1
Участие образовательного учреждения в конкурсе образовательных систем		1
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д		2
Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации		2
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Наличие наград, благодарности, грамоты		2
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		1
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в		1

сфере образования		
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### 5. «Заведующий учебно-лабораторным центром»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Руководство деятельностью учебно-лабораторного центра ГПОУ ТО «АХТТ»		0,3
Организация текущего и перспективного планирования деятельностью учебно-лабораторного центра ГПОУ ТО «АХТТ» с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано, обеспечение контроля за выполнением плановых заданий, координирование работы преподавателей и других педагогических работников по выполнению учебных (образовательных) планов и программ, разработке необходимой учебно-методической документации		0,2
Контроль за качеством образовательного процесса и объективностью оценки результатов учебной и внеучебной деятельности обучающихся, обеспечением уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта		0,2
Оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий		0,1
Организация работы по подготовке и проведению итоговой аттестации, просветительской работы для родителей		0,2
Организация методической, культурно-массовой, внеклассной работы		0,2
Контроль за учебной нагрузкой обучающихся		0,2
Участие в комплектовании контингента обучающихся и принятие мер по его сохранению, участие в составлении расписаний учебных занятий и других видов деятельности обучающихся		0,1
Участие в подборе и расстановке педагогических и иных кадров, в организации повышения их квалификации и профессионального мастерства		0,2
Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников учреждения		0,2
Своевременное составление установленной отчетной документации		0,2
Участие в развитии и укреплении учебно-материальной базы учреждения, оснащении мастерских, учебных лабораторий и кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, в сохранности оборудования и инвентаря, оснащении и пополнении библиотек и методических кабинетов		0,2

учебно-методической и художественной литературой, периодическими изданиями, в методическом обеспечении образовательного процесса		
Контроль за состоянием медицинского обслуживания обучающихся		0,2
Заключение договоров с заинтересованными организациями по подготовке кадров		0,2
Принятие мер по обеспечению создания необходимых социально-бытовых условий обучающимся и работникам образовательного учреждения		0,2
Выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Результативность планирования деятельности дневного отделения, контроля за качеством образовательного процесса, работы преподавателей и других педагогических работников по выполнению учебных (образовательных) планов и программ		2
Разработка необходимой учебно-методической документации		2
Использование дистанционных образовательных технологий для организации образовательной и внеурочной деятельности		1
Участие образовательного учреждения в конкурсе образовательных систем		1
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		2
Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации		1
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Разработка необходимой учебно-методической документации		2
Использование дистанционных образовательных технологий для организации образовательной и внеурочной деятельности		1
Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (1С:Колледж ПРОФ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия</li> <li>- использует систему 1С: колледж ПРОФ для контроля и учета успеваемости студентов</li> <li>- достоверность</li> </ul>	1

	информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области	
Участие образовательного учреждения в конкурсе образовательных систем		1
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д		2
Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации		2
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Наличие наград, благодарности, грамоты		2
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		1
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### 6. «Заведующий библиотекой»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Обеспечение подразделений учреждения, читателей библиотеки учебной, научно-технической, экономической и другой литературой, а также библиографическими материалами об отечественных и зарубежных достижениях науки, техники и передового производственного опыта		0,5
Разработка планов комплектования библиотеки на основе изучения тематических планов книжных издательств и каталогов периодических подписных изданий с учетом профиля работы учреждения, перспективы его развития и потребности студентов и работников организации в научно-технической и		0,2

экономической информации		
Работа по учету, комплектованию, проведению периодических инвентаризаций библиотечного фонда		0,3
Принятие мер по созданию условий для своевременного удовлетворения запросов студентов и работников учреждения на литературу, повышению оперативности информационной работы, способствует внедрению в библиотечное обслуживание современной компьютерной и копировально-множительной техники		0,1
Осуществление связи с другими библиотеками, обеспечивая обслуживание читателей по межбиблиотечному абонементу		0,3
Составление списков новых поступлений литературы и рассылку их подразделениям учреждения		0,1
Руководство проведением научно-информационной, научно-методической и библиографической работы, технической и научной обработкой поступающей в библиотеку литературы, составлением систематического и алфавитного каталогов, рассчитанных на применение современных информационно-поисковых систем		0,5
Обслуживание студентов и работников учреждения на абонементе и в читальном зале		0,2
Обеспечение составления библиографических справок по поступающим запросам		0,1
Участие в организации тематических выставок по актуальным вопросам науки, техники и передового производственного опыта, читательских конференций, оформлении наглядной агитации, стендов, витрин		0,1
Обеспечение сохранности библиотечного фонда, ведение статистического учета по основным показателям работы библиотеки и подготовку установленной отчетности		0,3
Руководство работниками библиотеки		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Читательская активность обучающихся		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>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Оформление библиотеки		2
Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга		2
Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах		2
Обеспечение доступа обучающихся к системе		2

Интернет		
Осуществление работы по списанию библиотечного фонда		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### 7. «Документовед»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Организация работы канцелярии		0,5
Осуществление своевременной обработки поступающей и отправляемой корреспонденции, ее доставку по назначению		0,3
Осуществление контроля над сроками исполнения документов и их правильным оформлением		0,3
Регистрация и учет, хранение и передача в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства, в том числе приказов и распоряжений руководства, по формированию дел и их сдаче на хранение		0,3
Разработка инструкций по ведению делопроизводства и организация их внедрения		0,3
Принятие мер по обеспечению работников службы делопроизводства необходимыми инструктивными и справочными материалами, а также инвентарем, оборудованием, оргтехникой, техническими средствами управленческого труда		0,1
Методическое руководство организацией делопроизводства в структурных подразделениях, контроль над правильным формированием, хранением и своевременной сдачей дел в архив, подготовка справок о соблюдении сроков исполнения документов		0,3
Печатание и размножение служебных документов		0,3
Участие в подготовке созываемых руководством совещаний и организация их технического		0,1

обслуживания, оформление командировочных документов, регистрация работников, прибывающих в командировку		
Руководство работниками канцелярии		0,5
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
Отсутствие замечаний на работу документоведа со стороны проверяющих органов		2
Не допускает разглашение и утечку информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Работа в комиссиях, созданных в учреждении		4
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		3
Вежливо относится к специалистам учреждения и другим гражданам, дает им необходимую информацию и разъяснения, в пределах установленных полномочий		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителя структурного подразделения		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

## 8. «Секретарь учебной части»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Прием поступающей в образовательное учреждение корреспонденции, передача ее в соответствии с указаниями руководителя образовательного учреждения в структурные подразделения или конкретным		0,5



исполнителям для использования в процессе работы либо подготовки ответов		
Ведение делопроизводства, в том числе и в электронной форме; подготовка проектов приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся, оформление личные дел принятых на обучение, ведение алфавитной книги обучающихся и учет часов учебной работы работников образовательного учреждения, обработка и оформление сдачи личных дел обучающихся в архив		0,5
Выполнение различных операций с применением компьютерной техники по программам, предназначенным для сбора, обработки и представления информации		0,5
Отслеживание своевременного рассмотрения и подготовки документов, распоряжений, поступивших на исполнение, структурными подразделениями образовательного учреждения и конкретными исполнителями		0,3
По поручению директора (его заместителя) составление писем, запросов, других документов, подготовка ответов авторам обращений		0,5
Осуществление контроля за исполнением работниками образовательного учреждения изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль		0,5
Работа в тесном контакте с руководителем образовательного учреждения (его заместителями), педагогическими работниками, руководителями структурных подразделений		0,1
Выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Контролирует обеспеченность групп образовательного учреждения необходимыми помещениями, учебно-методическими материалами		3
Осуществляет оперативный контроль за ходом образовательного процесса, обеспечивая рациональное использование учебных и вне учебных помещений образовательного учреждения		3
Отсутствие претензий от преподавателей, заведующих отделениями, бухгалтерской службой образовательного учреждения		2
Осуществление работы с посетителями и сотрудниками учреждения		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя структурного подразделения		4
Ведение диспетчерского журнала, представляет отчеты, рапорты и другую информацию о ходе образовательного процесса, работа в Региональной информационной		2

системе управления сферой образования Тульской области		
Содействие правильной и рациональной организации учебно-воспитательного процесса		2
Ведение учета рабочего времени педагогических работников		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		1
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителя структурного подразделения		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

## 9. «Лаборант»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии.		0,6
Разработка программ решения простых задач для использования в общеобразовательном учреждении.		0,6
Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		0,6
Осуществляет необходимые подготовительные и вспомогательные операции при проведении лабораторных, практических и демонстрационных работ.		0,6
Обеспечивает обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ необходимыми для их проведения оборудованием, материалами, реактивами.		0,6
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Отсутствие срыва уроков в следствии неисправности техники и оборудования.		2
Отсутствие жалоб работников учреждения на работу лаборанта, техника.		2

Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета.		2
Осуществление взаимодействия с работниками учреждения.		2
Использование в работе различных компьютерных программ.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса.		3
Осуществление оформления вверенного кабинета (лаборатории).		3
Контроль за расширением материальной базы обслуживаемого кабинета, составление по поручению заведующего кабинетом заявки на оборудование и расходные материалы, поддерживает связи с учебными коллекторами, фильмотеками и иными подобными организациями.		3
Ведение учета за материальными ценностями.		4
Осуществляет помощь преподавателям в подготовке и проведения различных конкурсов, соревнований, семинаров и т.д.		3
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса		5
Организация и проведение конкурсов, квэстов, демонстрационных экзаменов WorldSkills	- на уровне учреждения	2
	- на региональном уровне	3
	- на всероссийском уровне	4
Участие в подготовке к новому учебному году		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2

Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		4
Качественная подготовка учебных лабораторий для проведения конкурсов, квэстов, демонстрационных экзаменов WorldSkills		5
Соблюдение правил по охране труда и пожарной безопасности при организации учебного процесса		4
Организация качественной и своевременной подготовки к началу учебного года		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>

### 10. «Бухгалтер»

<b>Критерии</b>	<b>Наименование и обозначение показателей</b>	<b>Коэффициент</b>
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Выполнение работы по ведению бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций (учет основных средств, товарно-материальных ценностей, затрат на производство, реализацию продукции, результатов хозяйственно-финансовой деятельности, расчетов с поставщиками и заказчиками, а также за предоставленные услуги и т.п.)		0,5
Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов		0,1
Осуществление приема и контроля первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготовка их к счетной обработке		0,3
Отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств		0,3
Составление отчетных калькуляций себестоимости продукции (работ, услуг), выявление источников образования потерь и непроизводительных затрат, подготовка предложений по их предупреждению		0,3
Производство начислений и перечислений налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения, средств на финансирование капитальных вложений, заработной платы рабочих и служащих, других выплат и платежей, а также отчисление средств на материальное стимулирование работников организации		0,3
Обеспечение руководителей, кредиторов, инвесторов, аудиторов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и		0,3

достоверной бухгалтерской информацией по соответствующим направлениям (участкам) учета		
Разработка рабочих план счетов, форм первичных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы, а также форм документов для внутренней бухгалтерской отчетности, участие в определении содержания основных приемов и методов ведения учета и технологии обработки бухгалтерской информации		0,1
Участие в проведении экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности организации по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, осуществление режима экономии и мероприятий по совершенствованию документооборота, в разработке и внедрении прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники, в проведении инвентаризаций денежных средств и товарно-материальных ценностей		0,1
Подготовка данных по соответствующим участкам бухгалтерского учета для составления отчетности, слежение за сохранностью бухгалтерских документов, оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив		0,3
Выполнение работы по формированию, ведению и хранению базы данных бухгалтерской информации, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных		0,2
Участие в формулировании экономической постановки задач либо отдельных их этапов, решаемых с помощью вычислительной техники, определение возможности использования готовых проектов, алгоритмов, пакетов прикладных программ, позволяющих создавать экономически обоснованные системы обработки экономической информации		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
<b>Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ</b>		<b>2</b>
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
Отсутствие замечаний на работу бухгалтера со стороны проверяющих органов		2
Не допущение разглашения и утечки информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение		2

<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Работа в комиссиях, созданных в учреждении		2
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		2
Своевременное представление предложений в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» на перемещение основных средств учреждения		2
Ведение работы в УРМ Бор: оценка эффективности, паспорт учреждения		2
Вежливое отношение к специалистам учреждения и другим гражданам, подача им необходимой информации и разъяснений, в пределах установленных полномочий		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### 11. «Экономист по договорной и претензионной работе»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
При планировании закупок:		
разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесенные в него изменения		0,1
размещение плана закупок на сайтах Заказчика в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии), а также опубликование в любых печатных изданиях в соответствии с частью 10 статьи 17 Федерального закона		0,1
обеспечение подготовки обоснования закупки при		0,1

формировании плана закупок		
разработка план-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график, размещение в единой информационной системе план-графика и внесенных в него изменений		0,1
организация утверждения плана закупок, плана-графика		0,1
определение и обоснование начальной (максимальной) цены контракта, цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем) при формировании плана-графика закупок.		0,1
При определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей):		
выбор способа определения поставщика (подрядчика, исполнителя)		0,1
уточнение в рамках обоснования закупки начальной (максимальной) цены контракта и ее обоснование в извещениях об осуществлении закупок, приглашение принять участие в определении поставщиков (подрядчиков исполнителей) закрытыми способами, документации о закупке		0,1
уточнение в рамках обоснования закупки начальной (максимальной) цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем)		0,1
осуществление подготовки извещений об осуществлении закупок, документации о закупках (за исключением описания объекта закупки), проектов контрактов, изменений в извещения об осуществлении закупок в документацию о закупках, приглашения принять участие в определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей) закрытыми способами		0,1
осуществление подготовки протоколов заседаний комиссий по осуществлению закупок на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок		0,1
организация подготовки описания объекта закупки в документации о закупке		0,1
осуществление организационно-технического обеспечения деятельности комиссий по осуществлению закупок, в том числе обеспечение проверки:		0,1
– соответствия требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации к лицам, осуществляющим поставку товара, выполнение работы, оказание услуги, являющихся объектом закупки;		0,1
– правомочности участника закупки заключать контракт;		0,1
– непроведения ликвидации участника закупки - юридического лица и отсутствия решения арбитражного суда о признании участника закупки -		0,1

юридического лица или индивидуального предпринимателя несостоятельным (банкротом) и об открытии конкурсного производства;		
– неприостановления деятельности участника закупки в порядке, установленном Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, на дату подачи заявки на участие в закупке;		0,1
– отсутствия у участника закупки недоимки по налогам, сборам, задолженности по иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;		0,1
– отсутствия в реестре недобросовестных поставщиков (подрядчиков, исполнителей) информации об участнике закупки - юридическом лице, в том числе информации об учредителях, о членах коллегиального исполнительного органа, лице, исполняющем функции единоличного исполнительного органа участника закупки, если указанное требование установлено в документации о закупке;		0,1
– отсутствия у участника закупки - физического лица либо у руководителя, членов коллегиального исполнительного органа или главного бухгалтера юридического лица - участника закупки судимости за преступления в сфере экономики;		0,1
– обладания участником закупки исключительными правами на результаты интеллектуальной деятельности;		0,1
– соответствия дополнительным требованиям, устанавливаемым в соответствии с частью 2 статьи 31 Федерального закона		0,1
обеспечение привлечения на основе контракта специализированной организации для выполнения отдельных функций по определению поставщика;		0,1
обеспечение предоставления учреждениям и предприятиям уголовно-исполнительной системы, организациям инвалидов преимущества в отношении предлагаемой ими цены контракта;		0,1
обеспечение осуществления закупки у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций, установление требований о привлечении к исполнению контракта субподрядчиков, соисполнителей из числа субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций;		0,1
размещение в единой информационной системе или до ввода в эксплуатацию указанной системы на официальном сайте Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг извещения об		0,1



осуществлении закупок, документацию о закупках и проекты контрактов, протоколы, предусмотренные Федеральным законом;		
публикация по решению руководителя контрактной службы извещения об осуществлении закупок в любых средствах массовой информации или размещение этого извещения на сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» при условии, что такое опубликование или такое размещение осуществляется наряду с предусмотренным Федеральным законом размещением;		0,1
подготовка и направление в письменной форме или в форме электронного документа разъяснения положений документации о закупке;		0,1
составление и размещение в единой информационной системе отчета об объеме закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций;		0,1
организация включения в реестр контрактов, заключенных заказчиками, информации о контрактах, заключенных заказчиками		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
Отсутствие замечаний на работу экономиста по договорной и претензионной работе со стороны проверяющих органов		2
Не допускает разглашение и утечку информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Работа в комиссиях, созданных в учреждении		2
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		2
Ведение работы в УРМ Бор		2
Вежливое отношение к специалистам учреждения и другим гражданам, предоставление им необходимой информации и разъяснений, в пределах установленных полномочий		2
Ведение учета за материальными ценностями		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных		2

обязанностей		
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

## 12. «Специалист по маркетингу»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Разработка мер по оказанию услуг, которые находят наибольший спрос и рынок сбыта		0,4
Содействие сбалансированному развитию сферы услуг, подготовка предложений по выбору и изменению направлений развития товарного ассортимента, производственно-хозяйственной и предпринимательской деятельности		0,4
Участие в разработке маркетинговой политики, определении цен, создании условий для планомерного расширения оказываемых услуг, удовлетворения спроса покупателей (клиентов) на услуги		0,2
Изучение рынка аналогичных услуг (анализ спроса и потребления, их мотиваций и колебаний, деятельности конкурентов) и тенденций его развития		0,3
Прогноз объема продажи и формирование потребительского спроса на услуги, выявление наиболее эффективных рынков сбыта, а также требования к качественным характеристикам оказываемой услуги		0,2
Исследование факторов, влияющих на сбыт и имеющих значение для успешной реализации оказываемых услуг, типы спроса (устойчивый, ажиотажный, кратковременный и др.), причины его повышения и снижения, дифференциацию покупательной способности населения		0,2
Совершенствование информационного обеспечения проводимых исследований рынка		0,3
Разработка программ по формированию спроса и стимулированию сбыта, рекомендации по выбору рынка в соответствии с имеющимися ресурсами		0,3

Определение мер, предложений и разработка рекомендаций по повышению качества и улучшению потребительских свойств услуг, перспективы освоения и рынков сбыта, с учетом социально-демографических особенностей различных групп населения, состояния и динамики их доходов, традиций и вкусов, а также необходимые для этого затраты всех видов ресурсов, включая сырье, материалы, энергию, кадры.		0,2
Анализ конкурентной среды с учетом изменений в налоговой, ценовой и таможенной политике государства, объема оборота, прибыли от продажи, конкурентоспособности, скорости реализации, факторов, влияющих на сбыт		0,1
Контроль за сбытом, сопоставление запланированных данных с полученными результатами по объему, выручке, времени оказания услуг и территории их распространения, выявление отклонения и изменения конъюнктуры рынка		0,1
Обеспечение роста эффективности предпринимательской деятельности, прибыли и доходов, повышения конкурентоспособности услуг		0,2
Участие в подготовке, переподготовке и повышении квалификации управленческих кадров с учетом требований рыночной экономики		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
Отсутствие замечаний на работу специалиста по маркетингу со стороны проверяющих органов.		2
Не допускает разглашение и утечку информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Работа в комиссиях, созданных в учреждении.		2
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		6
Вежливое отношение к специалистам учреждения и другим гражданам, предоставление им необходимой информации и разъяснений, в пределах установленных полномочий		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных		2

обязанностей		
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### 13. «Специалист по защите информации»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Выполнение сложных работ, связанных с обеспечением комплексной защиты информации государственной тайны на основе разработанных программ и методик, соблюдения государственной тайны.		0,3
Проведение сбора и анализа материалов с целью выработки и принятия решений и мер по обеспечению защиты информации и эффективному использованию средств автоматического контроля, обнаружения возможных каналов утечки сведений, представляющих государственную тайну.		0,3
Анализ существующих методов и средств, применяемых для контроля и защиты информации государственной тайны, и разработка предложений по их совершенствованию и повышению эффективности этой защиты государственной тайны.		0,3
Участие в обследовании объектов защиты государственной тайны, их аттестации и категорировании.		0,2
Разработка и подготовка к утверждению проектов нормативных и методических материалов, регламентирующих работу по защите информации, а также положений, инструкций и других организационно-распорядительных документов, касающихся государственной тайны в учреждении.		0,3
Организация разработки и своевременного представления документов касающихся лицензирования деятельности учреждения,		0,3

включения в соответствующие разделы перспективных и текущих планов работ и программ мер по контролю и защите информации государственной тайны.		
Отнесение сведений к государственной тайне и их засекречивание (рассекречивание);		0,2
Допуск работников и обучающихся по специальности 18.02.07 к государственной тайне. организация их доступа к сведениям , составляющим государственную тайну;		0,2
Обеспечение безопасности информации при обработке секретной информации с использованием средств вычислительной техники;		0,2
Ведение секретного делопроизводства.		0,2
Осуществление контроля за обеспечением защиты информации государственной тайны		0,2
Обеспечение системы организации комплексной защиты информации государственной тайны		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		2
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей		2
Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - срочность выполнения работ		2
Отсутствие замечаний по ведению установленной документации, связанной с государственной тайной		2
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.)		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владение навыками пользования эл. почтой, Интернет.		1
Работа в комиссиях, созданных в учреждении		1
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		2
Вежливое отношение к специалистам учреждения и другим гражданам, подача им необходимой информации и разъяснений, в пределах		2

установленных полномочий		
Определение потребности в технических средствах защиты и контроля.		2
Создание новых и поддержка действующих информационных банков		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

#### **14. «Начальник отдела по безопасности и административно-хозяйственной работе»**

<b>Критерии</b>	<b>Наименование и обозначение показателей</b>	<b>Коэффициент</b>
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Руководство хозяйственной деятельностью образовательного учреждения		0,1
Руководство разработкой планирующих документов по гражданской обороне, пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, охране труда, а также предупреждению производственного травматизма и осуществление контроля их исполнения;		0,1
Принятие мер по обеспечению постоянной готовности системы связи и оповещения, технических средств охраны		0,1
Обеспечивать подготовку и проведение учений, тренировок по гражданской обороне, защите от чрезвычайных (кризисных) ситуаций и пожарной безопасности		0,1
Принимать участие в выявлении, предупреждении и пресечении действий лиц, направленных на подготовку и совершение преступлений террористического характера		0,1
Контроль над хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием образовательного учреждения		0,1
Контроль над рациональным расходованием		0,2

материалов и финансовых средств образовательного учреждения		
Принятие мер по расширению хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения, своевременному заключению необходимых договоров, привлечению для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения, дополнительных источников финансовых и материальных средств		0,1
Организация работы по проведению анализа и оценки финансовых результатов деятельности образовательного учреждения, разработке и реализации мероприятий по повышению эффективности использования бюджетных средств		0,1
Обеспечение контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядком оформления финансово-хозяйственных операций		0,1
Принятие мер по обеспечению создания необходимых социально-бытовых условий обучающимся и работникам образовательного учреждения		0,1
Подготовка отчета учредителю о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств		0,1
Ежегодная подача карт учета сведений о недвижимом, движимом и особо ценном имуществе в Министерство экономического развития Тульской области		0,1
Ежегодная подача лесной декларации в Министерство природных ресурсов и экологии Тульской области		0,1
Ежегодное заполнение Модуля «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности» на <a href="http://dper.gisee.ru">http://dper.gisee.ru</a>		0,1
Ежеквартальная подача сведений в Региональную информационную систему Тульской области в сфере энергосбережения и повышения энергетической эффективности на <a href="http://tula.rgisee.ru/authentication">http://tula.rgisee.ru/authentication</a>		0,1
Прием материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря учреждения на ответственное хранение в порядке, установленном законодательством		0,3
Своевременная подготовка образовательного учреждения к началу учебного года		0,3
Текущий контроль над хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием зданий, сооружений, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности		0,1
Участие в разработке планов текущих и капитальных ремонтов основных фондов (зданий, систем водоснабжения, воздухопроводов и других		0,1

сооружений), составлении смет хозяйственных расходов		
Организация проведения ремонта помещений, контроль над качеством выполнения ремонтных работ		0,2
Руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории образовательного учреждения		0,2
Координирование работы работников подчиненного ему сектора		0,1
Выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, водоснабжение)		2
Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении		2
Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности пожарной безопасности		2
Разработка проектов локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		2
Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, создание бесконфликтной рабочей среды		1
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения		2
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		2
Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности		1
Образцовое содержание территории учреждения		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора,		1



заместителей директора, руководителей структурных подразделений		
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### 15. «Уборщик служебных помещений»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Осуществление ежедневной уборки помещений, территории.		1
Осуществление генеральной уборки помещений.		1
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств		1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• требований по охране жизни и здоровья воспитанников;</li> <li>• требований охраны труда;</li> <li>• требований пожарной безопасности</li> </ul>		5
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		10
Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора учреждения.		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2

Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качественное проведение генеральных уборок: раз в неделю, раз в месяц, раз в четверть;		5
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение		5
Участие в подготовке к новому учебному году		5
Соблюдение правил по охране труда и пожарной безопасности		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>

## 16. «Дворник»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
осуществляет сбор и удаление мелких бытовых отходов и листьев с газонов, клумб и площадок, в том числе с применением средств малой механизации, на закрепленной территории;		0,1
поливает водой тротуары, клумбы, газоны и зеленые насаждения закрепленной территории;		0,1
производит стрижку газона вручную или с применением средств малой механизации;		0,1
обрезает деревья и декоративные кустарники вручную или с использованием механизированного инструмента и приспособлений		0,1
удаляет загрязнения с малых архитектурных форм и элементов площадок;		0,1
производит очистку установленных на закрепленной территории урн и мусоросборников по мере их наполнения;		0,1
осуществляет промывку и дезинфекцию установленных на закрепленной территории урн и мусоросборников по мере их загрязнения;		0,1
осуществляет контроль своевременности вывоза мусорных контейнеров с закрепленной территории.		0,1
выполняют влажную уборку тротуаров, обочин, отмосток, хозяйственных и контейнерных площадок от пыли, мелкого бытового мусора и листьев, в том числе с применением средств малой механизации;		0,2

производит сбор, транспортировку и загрузку мусора в мусорные контейнеры;		0,2
осуществляет осмотр и очистку дождеприемных решеток для обеспечения их работоспособности;		0,2
производит очистку каналов и лотков для стока воды в люки и приемные колодцы.		0,2
расчищает проходы в период интенсивного снегопада;		0,2
выполняет скалывание наледи с тротуаров, обочин, отмосток, хозяйственных и контейнерных площадок;		0,2
осуществляет удаление и складирование снега и сколотого льда в специально отведенном месте;		0,2
производит посыпку тротуаров, обочин, отмосток, хозяйственных и контейнерных площадок, парковок противогололедными составами;		0,2
очищает от снега и наледи крышки канализационных, пожарных и газовых колодцев;		0,2
производит погрузку снега и сколотого льда в автомобили для удаления с закрепленной территории;		0,2
сообщает в аварийно-диспетчерскую службу информацию о наличии запаха газа или повреждениях внутридворовых трубопроводов (теплоснабжения, водоснабжения, канализации).		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• требований по охране жизни и здоровья воспитанников;</li> <li>• требований охраны труда;</li> <li>• требований пожарной безопасности</li> </ul>		5
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния закреплённой территории.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		10
Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора учреждения.		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10

<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качественное выполнение работ по благоустройству помещений и территории		5
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение		5
Участие в подготовке к новому учебному году		5
Соблюдение правил по охране труда и пожарной безопасности		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>

### 17. «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других работ		1,0
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения		0,5
Уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий (дворов, тротуаров, сточных каналов, урн, мусоросборников, мусоропроводов, лестничных площадок и маршей, помещений общего пользования, подвалов, чердаков и т.д.)		0,5
Сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов		0,4
Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыш, навесов, водостоков и т.д.		0,3
Устранение повреждений и неисправностей по заявкам		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• требований по охране жизни и здоровья воспитанников;</li> <li>• требований охраны труда;</li> <li>• требований пожарной безопасности.</li> </ul>		5

Участие в подготовке к мероприятиям и другим праздникам учреждения		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта		4
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение		3
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### 18. «Слесарь-ремонтник»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Обеспечения технического обслуживания оборудования, механизмов		0,5
Разборка, ремонт, сборка и испытание простых узлов и механизмов оборудования, агрегатов и машин		0,4
Ремонт простого оборудования, агрегатов и машин, а также средней сложности под руководством слесаря более высокой квалификации		0,5
Слесарная обработка деталей по 12 - 14 квалитетам		0,5
Промывка, чистка, смазка деталей и снятие залива		0,4
Выполнение работ с применением пневматических, электрических инструментов и на сверлильных станках		0,3
Шабрение деталей с помощью механизированного инструмента		0,3
Изготовление простых приспособлений для ремонта и сборки		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• требований по охране жизни и здоровья</li> </ul>		5

воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности.		
Участие в подготовке к мероприятиям и другим праздникам учреждения		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта		4
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение		3
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### 19. «Системный администратор»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Работа на основе уверенного знания основных параметров, требований, правил установки, способов выявления и устранения неполадок сетевых операционных систем и пользовательских сред, умение квалифицированно работать с ними. Отслеживание обновления указанного		0,4
Установка на серверы, рабочие станции и персональные компьютеры пользовательских программ и сетевые программ. Организация рабочих мест для пользователей. Осуществление контроля монтажа и пусконаладочных работ оборудования специалистами сторонних организаций		0,2
Конфигурирование и оптимизирование сети и сервера с учетом возможностей учреждения. Разработка и внесение на рассмотрение своего непосредственного руководителя предложений по оптимизации и развитию сети, в том числе по приобретению оборудования		0,1

Обеспечение бесперебойной работы сервера, сети и персональных компьютеров. Поддерживание рабочего состояния программного обеспечения сервера, рабочих станций, персональных компьютеров пользователей, подключенных и неподключенных к сети, мобильным средствам связи, принтерам, факсам, в том числе разработка и реализация системы профилактических мер. Обеспечение интегрирования программного обеспечения управления базами и потоками данных сервера и рабочих станций		0,4
Обеспечение: <ul style="list-style-type: none"> <li>• сетевой безопасности (защиты от несанкционированного доступа к информации, просмотра или изменения системных файлов и данных);</li> <li>• безопасности межсетевого взаимодействия</li> </ul>		0,3
Устранение неполадок в работе оборудования и программного обеспечения сети, сервера, персональных компьютеров, средств мобильной связи		0,2
Организация доступа к локальной и глобальной сетям, в том числе с использованием средств мобильной связи. Обеспечение почтового обслуживания, регистрация пользователей, назначение идентификаторов и паролей, своевременное обновление данных		0,2
Обучение пользователей работе в сети, ведению архивов; консультация пользователей по вопросам пользования компьютерами, программами, сетью; составление инструкций по работе с сетевым обеспечением и доведение их до сведения пользователей		0,1
Ведение журнала системной информации, оформление иной технической документации		0,1
Сохранение данных, в том числе в случае возникновения неполадок в сети, на сервере, в отдельных компьютерах, в том числе обеспечение своевременного копирования и резервирования данных		0,2
Контроль использования сетевых ресурсов и дискового пространства, выявление ошибок пользователей и неполадок сетевого программного обеспечения. Проведение разъяснительной работы. Информирование своего непосредственного руководителя о случаях злоупотребления сетью и принятых мерах		0,2
Поддержка и своевременное обновление сайта Учреждения в Интернете		0,3
Управление офисной АТС и системой видеонаблюдения		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>I. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Обеспечение бесперебойной работы		5

мультимедийного оборудования		
Отсутствие жалоб, обращений работников учреждения, обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей)		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
<b>II. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Своевременное проведение инвентаризации оборудования		2
Обучение работников учреждения работе в сети, с компьютерами		2
Модернизация, ремонт и замена сетевого оборудования, составление заявок на закупку расходных материалов		2
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса		2
Обеспечение условий для проведения педагогическими работниками мероприятий с использованием мультимедийного оборудования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
<b>III. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей		1
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		1
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю, надзору в сфере образования		2
Обеспечение сохранности вверенного оборудования и содержание его в исправном состоянии.		2
Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок компьютеров, другого мультимедийного оборудования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

## 20. «Специалист по кадрам»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Выполнение работы по комплектованию образовательного учреждения кадрами требуемых профессий;		0,4
Участие в работе по подбору, отбору, расстановке кадров ;		0,3



Проведение изучения и анализа должностей и профессионально-квалификационной структуры персонала учреждения и его подразделений, установленной документации по учёту кадров, связанной с приёмом, 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.		0,3
Участие в изучении рынка труда для определения источников удовлетворения потребности в кадрах, установления и поддержания прямых связей с учебными заведениями, контактов с центром занятости населения Тульской области;		0,3
Информирование работников предприятия об имеющихся вакансиях;		0,3
Участие в разработке перспективных и текущих планов по труду;		0,3
Осуществление контроля за размещением и расстановкой молодых специалистов и молодых рабочих в соответствии с полученной в учебном заведении профессией и специальностью, проведением их стажировок, участие в работе по адаптации вновь принятых работников к деятельности по должности;		0,2
Участие в подготовке предложений по развитию персонала, планированию деловой карьеры, обучению и повышению квалификации кадров, а также в оценке эффективности обучения;		0,2
Участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений;		0,2
Контролирование своевременного оформления приёма, перевода и увольнения работников, выдачу справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности, соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек, подготовку документов для установления льгот и компенсаций, оформление пенсий работникам и другой установленной документации по кадрам, а также внесение соответствующей информации в банк данных о персонале предприятия;		0,2

Составление установленной отчётности.		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>I. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Своевременное проведение мероприятий , обеспечивающих качество выполняемых работ;		2
Отсутствие жалоб, обращений работников учреждения ;		2
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей;		2
Отсутствие замечаний на работу специалиста по кадрам со стороны проверяющих органов		2
Не допущение разглашения и утечки информации лицам, которые не имеют полномочий на её получение.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>II. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		2
Своевременное представление документации, по кадровой работе в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО»		2
Вежливое отношение к специалистам учреждения и другим гражданам , подача им необходимой информации и разъяснений, в пределах установленных полномочий		2
Работа в комиссиях, созданных в учреждении		2
Активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>III. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора,		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов российской Федерации, осуществляющих функции по контролю, надзору в сфере образования		2
Качественное оформление документации ,установленной локальными актами учреждения.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

## 22.«Специалист по охране труда»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Участие в организации и координации работ по охране труда в учреждении. Участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами учреждения, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда.		0,2
Участие в определении и корректировке направления развития системы управления профессиональными рисками в учреждении на основе мониторинга изменений законодательства и передового опыта в области охраны труда, а также исходя из модернизации технического оснащения, целей и задач учреждения ;		0,2
Осуществление контроля за соблюдением в структурных подразделениях учреждения законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в учреждении, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда.		0,2
Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.		0,2
Осуществление контроля за своевременностью и полнотой обеспечения работников учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Осуществляет контроль за состоянием и исправностью средств индивидуальной и коллективной защиты.		0,2
Выявление потребности в обучении работников в области охраны труда исходя из государственных нормативных требований охраны труда, а также требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда,		0,2

проводит вводный инструктаж, контролирует проведение инструктажей (первичных, повторных, внеплановых, целевых) работников по вопросам охраны труда.		
Участие в проведении контроля за исполнением бюджета организации в сфере охраны труда и проводит оценку эффективности использования финансовых ресурсов с точки зрения достижения поставленных целей и задач.		0,2
Разрабатывание предложений по повышению эффективности мероприятий по улучшению условий и охраны труда.		0,2
Осуществление контроля за целевым использованием средств на реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.		0,2
Принятие участия в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, организует взаимодействие членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда, созданной в учреждении в установленном порядке.		0,2
Участие в разработке разделов коллективного договора в части подготовки мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении, а также прав и обязанностей работников и руководства учреждения в области соблюдения требований охраны труда, контролирует работу по подготовке предложений структурных подразделений учреждения для включения в план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.		0,2
Организация и участие в работе по определению контингента работников, подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам,		0,1
Оказание методической помощи руководителям структурных подразделений учреждения в разработке новых и пересмотре действующих инструкций по охране труда, а также в составлении программ обучения работников безопасным приемам и методам работы.		0,1
Организация работы по подготовке технических заданий на выполнение услуг в области охраны труда, поставке средств индивидуальной и коллективной защиты, а также по оценке поступивших от поставщиков средств индивидуальной и коллективной защиты предложений по их поставке.		0,1
Проведение анализа организационной структуры, технического оснащения организации, государственных нормативных требований охраны		0,1

труда, передового отечественного и зарубежного опыта в области охраны труда.		
Участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, анализе причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в разработке мероприятий по их предотвращению.		0,1
Участие в разработке мероприятий по повышению уровня заинтересованности работников в улучшении условий и охраны труда.		0,1
Совместно с другими структурными подразделениями учреждения участие в разработке планов и программ по улучшению условий и охраны труда, устранению или минимизации профессиональных рисков.		0,1
Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда, безопасных приемов и методов работы при проведении практики студентов учреждений среднего и высшего профессионального образования и трудового обучения школьников. Составляет и предоставляет отчет по установленной форме. (в ред. Приказа Минтруда РФ <a href="#">от 20.02.2014 N 103н</a> )		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3,0
<b>I. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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
Отсутствие замечаний на работу специалиста по охране труда со стороны проверяющих органов		2
Не допущение разглашения и утечки информации лицам, которые не имеют полномочий на её получение.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
<b>II. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.)		6
Вежливое отношение к специалистам учреждения и другим гражданам, подача им необходимой информации и разъяснений, в пределах установленных полномочий		2
Работа в комиссиях, созданных в учреждении		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
<b>III. Оценка качества выполнения работ</b>		

Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора,		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов российской Федерации, осуществляющих функции по контролю, надзору в сфере образования		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### 23.«Педагог-психолог»

<b>Критерии</b>	<b>Наименование и обозначение показателей</b>	<b>Коэффициент</b>
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Коррекция отклонений в развитии обучающихся	положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении	0,4
Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов		0,4
Деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся, воспитанников в процессе воспитания и обучения в образовательных учреждениях Изучение особенности личности обучающихся и их микросреды, условия их жизни		0,2
Проведение диагностической, психокоррекционной реабилитационной консультативной работы, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий		0,2
Участие в планировании и разработке развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей обучающихся, воспитанников, в обеспечении уровня подготовки обучающихся, воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральным		0,2

государственным образовательным требованиям		
Способствие развитию у обучающихся, воспитанников готовности к ориентации в различных ситуациях жизненного и профессионального самоопределения		0,2
Осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся, воспитанников, содействие их развитию и организации развивающей среды		0,2
Определение у обучающихся, воспитанников степени нарушений (умственных, физиологических, эмоциональных) в развитии, а также различного вида нарушений социального развития и проведение их психолого-педагогической коррекции		0,2
Участие в формировании психологической культуры обучающихся, воспитанников, педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих), в том числе и культуры полового воспитания		0,2
Консультирование работников образовательного учреждения по вопросам развития обучающихся, воспитанников, практическое применение психологии для решения педагогических задач, повышения социально-психологической компетентности обучающихся, воспитанников, педагогических работников, родителей (лиц, их заменяющих).		0,2
Анализирование достижений и подтверждение обучающимися уровней развития и образования (образовательных цензов). Оценивание эффективности образовательной деятельности педагогических работников и педагогического коллектива, учитывая развитие личности обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности		0,2
Взаимодействие с родителями обучающихся		0,1
Участие педагога- психолога в методической и инновационной деятельности		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Доля несовершеннолетних детей с диванным поведением, охваченных кружковой деятельностью	от 20% до 80% более 80%	0,5 1
Охват детей с диванным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время	от 20% до 80% более 80%	0,5 2
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	от 20% более 80%	1 2
Освоение программ повышения квалификации		2

или профессиональной подготовки.		
Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры.	от 20% до 80% более 80%	1 3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий		1
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий		1
Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних		1
Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей		1
Участие педагога – психолога в руководстве методическими объединениями		1
Участие педагога-психолога в методической и инновационной деятельности		1
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		2
Признание высокого профессионализма педагога-психолога администрацией учреждения		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях.	-на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных учреждений работа в системе 1С: Колледж ПРОФ)		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 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 субъектов Российской Федерации, 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
Результативность формирования безопасной информационной среды		2
Организация качественной и своевременной подготовки к началу учебного года		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>

## 24 . «Педагог дополнительного образования»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Количество баллов
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Осуществляет дополнительное образование обучающихся , воспитанников в соответствии со своей образовательной программой , развивает их разнообразную творческую деятельность		0,2
Комплектование состава обучающихся детского объединения и принимает мер по сохранению контингента обучающихся, воспитанников в течение срока обучения		0,1
Выявление творческих способностей обучающихся, воспитанников, способствование их развитию, формированию устойчивых профессиональных интересов и склонностей		0,1
Работа с обучающимися неуспевающими находящимися в группе «риска». Коррекционная работа		0,2
Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности		0,2
Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,2
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2
Участие в организации и проведении профориентационной работы		0,2
Наличие и использование в работе инновационных методик		0,2
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных		0,2

фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		
Использование проектных методов в работе		0,2
Социальное партнерство с другими учреждениями		0,2
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,2
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>3,0</b>
<b>1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
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 количество обучающихся; - свыше 50% от общего количество обучающихся;	1 2
Успеваемость обучающихся	- 100%	3
	- 80-90%	2
	-ниже 80%	1
Динамика среднего балла успеваемости обучающихся	- на уровне прошлого семестра	1
	- выше уровня прошлого семестра	2
Количество обучающихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого семестра	1 2
	- выше уровня прошлого года	
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Подготовка призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения	1
	- региональный уровень	2
	-межрегиональный уровень	3
	- всероссийский уровень	4
Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов	- внутри учреждения;	1
	- на региональном уровне;	2
	- на всероссийском уровне	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		1
Использование ресурсов сети Интернет	- использует ресурсы сети Интернет учреждения	1
Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (1С:Колледж ПРОФ)	- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия - использует систему 1С: колледж ПРОФ для контроля и учета успеваемости студентов - достоверность информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области	2
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		2
Организация и проведение мероприятий	- на уровне учреждения	1
	- на региональном уровне	2
	- на всероссийском уровне	3
Участие в организации и проведении вне базе мероприятий	- на уровне учреждения	1
	- на региональном уровне	2
	- на всероссийском уровне	3
Выступление с докладами на педагогических советах		2
Проведение открытых уроков, мероприятий		2
Участие в подготовке к новому учебному году		2
Участие в благоустройстве и озеленении территории		1
Дежурство по учреждению (общежитию учреждения)		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Наличие наград, благодарности, грамоты		1
Качество разработки и реализации рабочих	наличие и реализация	3

программ	рабочих программ	
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 выполнение срочных поручений		3
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 субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
Организация качественной и своевременной подготовки к началу учебного года		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>

## 25 . «Гардеробщик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Прием на хранение верхней одежды, головных уборов, обуви и других личных вещей от работников и посетителей учреждения.		0,5
Выдача работнику или посетителю жетона с указанием номера места хранения вещей.		0,5
Выдача одежды и других вещей работнику или посетителю по предъявлению жетона.		0,5
Оказание помощи инвалидам и престарелым посетителям при раздевании и одевании.		0,5
При необходимости чистка одежды		0,3
Обеспечение сохранности вещей, сданных на		0,3

хранение работниками или посетителями предприятия (учреждения)		
Содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной.		0,4
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• требований по охране жизни и здоровья воспитанников;</li> <li>• требований охраны труда;</li> <li>• требований пожарной безопасности</li> </ul>		5
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приёма и хранения верхней одежды.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		4
Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора учреждения.		3
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

## 26. Заместитель директора по учебной работе (учебно-производственной работе)

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Разработка необходимой учебно-методической документации		2
Использование дистанционных образовательных технологий для организации образовательной и внеурочной деятельности		1

Участие образовательного учреждения в конкурсе образовательных систем		1
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		2
Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации		1
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса		1
Рост показателей обученности по сравнению с предыдущим периодом		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Использование дистанционных образовательных технологий для организации образовательной и внеурочной деятельности		1
Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (1С:Колледж ПРОФ)	- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия - использует систему 1С: колледж ПРОФ для контроля и учета успеваемости студентов - достоверность информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области	1
Участие образовательного учреждения в конкурсе образовательных систем		1
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д		2
Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации		2
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса		1
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		1
Выступления на семинарах, конференциях по проблемам обучения; проведение мастер-классов на различных уровнях		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Наличие наград, благодарности, грамоты		2
Качественное выполнение должностных обязанностей		2

Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		1
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

## 27. Заместитель директора по воспитательной работе

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности		3
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации учебно-воспитательного процесса		3
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		2
Участие учреждения в конкурсах, связанных с воспитательным процессом		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Доля обучающихся, вовлечённых в массово-досуговую деятельность	до 30%	1
	от 30 до 50%	2
	более 50%	3
Участие образовательного учреждения в конкурсе образовательных систем		1
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		1
Доля детей диванного поведения и детей из социально не защищённых категорий семей, охваченных организованными формами труда и отдыха в каникулярное время	30%	1
	от 30% до 50%	2
	более 50%	3
Повышение качества профессиональной деятельности		1
Выступления на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях	по одному баллу за каждое выступление	До 5
Выступления на семинарах, конференциях по проблемам обучения; проведение мастер-классов на различных уровнях		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Наличие наград, благодарности, грамоты		2
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		1
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### **28. «Заведующий сектора профориентации, приёма и трудоустройства»**

<b>Критерии</b>	<b>Наименование и обозначение показателей</b>	<b>Коэффициент</b>
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Организация текущего и перспективного планирования деятельностью сектора приема, профориентации и трудоустройства ГПОУ ТО «АХТТ» с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано, обеспечение контроля за выполнением плановых заданий, координирование работы преподавателей и других педагогических работников по выполнению учебных (образовательных) планов и программ, разработке необходимой учебно-методической документации		0,2
Организация и заключение договоров с заинтересованными организациями по подготовке кадров		0,2
Оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий		0,3
Организация работы по подготовке и проведению итоговой аттестации, просветительской работы для родителей		0,3
Организация методической, культурно-массовой, внеклассной работы		0,2
Организационно-педагогическое обеспечение развития социального партнёрства		0,2
Организация и выполнение плановых контрольных цифр приёма по государственному заданию и дополнительному образованию		0,2
Участие в подборе и расстановке педагогических и иных кадров, в организации повышения их		0,2



квалификации и профессионального мастерства		
Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников учреждения		0,2
Своевременное составление установленной отчетной документации		0,2
Участие в развитии и укреплении учебно-материальной базы учреждения, оснащении мастерских, учебных лабораторий и кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, в сохранности оборудования и инвентаря, оснащении и пополнении библиотек и методических кабинетов учебно-методической и художественной литературой, периодическими изданиями, в методическом обеспечении образовательного процесса		0,1
Контроль за состоянием медицинского обслуживания обучающихся		0,2
Заключение договоров с заинтересованными организациями по подготовке кадров		0,2
Принятие мер по обеспечению создания необходимых социально-бытовых условий обучающимся и работникам образовательного учреждения		0,2
Выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Результативность планирования деятельности сектора приёма, профориентации и трудоустройства (образовательных) планов и программ		2
Разработка необходимой учебно-методической документации		2
Использование дистанционных образовательных технологий для организации образовательной и внеурочной деятельности		1
Участие образовательного учреждения в конкурсе образовательных систем		1
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		2
Принятие мер по обеспечению создания необходимых социально-бытовых условий обучающимся		1
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Разработка необходимой учебно-методической документации		2
Использование дистанционных образовательных технологий для организации образовательной и		1

внеурочной деятельности		
Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (1С:Колледж ПРОФ)	- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия - использует систему 1С: колледж ПРОФ для контроля и учета успеваемости студентов - достоверность информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области	1
Участие образовательного учреждения в конкурсе образовательных систем		1
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д		2
Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации		2
Организация практического обучения на предприятии		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Наличие наград, благодарности, грамоты		2
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		1
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### 29. «Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Выполнение отдельных несложных работ по ремонту и обслуживанию электрооборудования		0,5
Монтаж и ремонт распределительных коробок,		0,4

клеммников, предохранительных щитков и осветительной арматуры.		
Очистка и продувка сжатым воздухом электрооборудования с частичной разборкой, промывкой и протиркой деталей.		0,5
Чистка контактов и контактных поверхностей. Разделка, сращивание, изоляция и пайка проводов напряжением до 1000 В.		0,5
Выполнение простых слесарных, монтажных и плотничных работ при ремонте электрооборудования.		0,4
Подключение и отключение электрооборудования и выполнение простейших измерений.		0,3
Работа пневмо- и электроинструментом		0,3
Выполнение такелажных работ с применением простых грузоподъемных средств и кранов, управляемых с пола.		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• требований по охране жизни и здоровья воспитанников;</li> <li>• требований охраны труда;</li> <li>• требований пожарной безопасности.</li> </ul>		5
Участие в подготовке к мероприятиям и другим праздникам учреждения		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта		4
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение		3
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

<b>Критерии</b>	<b>Наименование и обозначение показателей</b>	<b>Коэффициент</b>
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Юридическая экспертиза приказов по организации и других локальных актов.		0,5
Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.).		0,5
Приведение в соответствие с требованиями имеющихся локальных актов.		0,5
Осуществление работы по соблюдению трудового законодательства в учреждении.		0,5
Участие в подготовке обоснованных ответов при отклонении претензионных и исковых требований контрагентов учреждения.		0,5
Принятие участия в работе по заключению хозяйственных договоров (контрактов), подготовке заключений об их юридической обоснованности, произведение их визирования и ведения их учета в специальном журнале.		0,5
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3</b>
<b>1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		2
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Своевременное и качественное предоставление отчетов и документации.		2
Компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, выполнение ответственных, сложных и неотложных поручений);		2
Полнота и профессионализм при исполнении должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Срочность выполняемых работ.		3
Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владеет навыками пользования эл.почтой, Интернет, правовыми системами.		3
Ведение установленной отчетности по претензионно-исковой и другой работе учреждения.		3
Ведение дел в судах общей и специальной юрисдикции по доверенности от учреждения,		3

осуществляет их учет и хранение.		
Участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности собственности учреждения.		3
Критерии разработанные учреждением		15
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>

### 31.«Педагог-организатор»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
<b>Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента</b>		
Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей диванного поведения)	до 80 % более 80%	0,5 1
Коррекция отклонений в развитии обучающихся	положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении	0,3
Изучение возрастных и психологических особенностей, интересов и потребностей обучающихся, воспитанников, детей в учреждениях (организациях) и по месту жительства, создание условий для их реализации в различных видах творческой деятельности, использование современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.		0,5
Организует вечеров, праздников, походов, экскурсии; поддерживает социально значимых инициатив обучающихся, воспитанников, детей в		0,5

сфере их свободного времени, досуга и развлечений, ориентирование на личность обучающегося.		
Участие в работе педагогических, методических советов, в других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим.		0,4
Оказание поддержки детским формам организации труда обучающихся (воспитанников, детей), организация их каникулярного отдыха.		0,1
Взаимодействие с родителями обучающихся		0,1
Анализирование достижений обучающихся, воспитанников, детей.		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		<b>3,0</b>
<b>1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
Доля несовершеннолетних детей с диванным поведением, охваченных кружковой деятельностью	от 20% до 80% более 80%	0,5 1
Охват детей с диванным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время	от 20% до 80% более 80%	0,5 1
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	от 20% более 80%	1 2
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		2
Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры.	от 20% до 80% более 80%	1 2
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%	1 2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>10</b>
<b>2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда</b>		
Организация самостоятельную деятельность обучающихся (воспитанников, детей), в том числе исследовательскую, включает в учебный процесс проблемное обучение, содействует обеспечению связи обучения с практикой. , творческих лабораторий		2
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий		2
Оценивание эффективности обучения, на основе		2

развития опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся (воспитанников, детей), использование компьютерных технологии, в т.ч. текстовых редакторов и электронные таблицы в своей деятельности.		
Проведение учебных занятий, воспитательных и иные мероприятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, а также современных информационных технологий и методик обучения		2
Организация вечеров, праздников, походов, экскурсий; поддержание социально значимой инициативы обучающихся, воспитанников, детей в сфере их свободного времени, досуга и развлечений, ориентируясь на личность обучающегося, воспитанника, ребенка, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей		2
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки		2
Признание высокого профессионализма педагога- организатора администрацией учреждения		2
Критерии разработанные учреждением		16
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>
<b>3. Оценка качества выполнения работ</b>		
Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях.	-на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных учреждений работа в системе 1С: Колледж ПРОФ)		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 замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой		2

дисциплины.		
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, 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
Соблюдение правил по охране труда и пожарной безопасности при организации учебного процесса		3
Организация качественной и своевременной подготовки к началу учебного года		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<b>30</b>