

УТВЕРЖДЕНО

директор
И.Е.Зеленкова

приказ от 06.02.2023
№ 45/7.1 - 05

Положение
об установлении выплат стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Центр развития образования города Дубны Московской области»
(далее – ЦРО)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлениями Администрации города Дубны Московской области от 25.08.2016 № 108ПА-623 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования, подведомственных Управлению народного образования города Дубны Московской области» (с изменениями), Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Дубны Московской области», утверждённым приказом директора ЦРО от 27.12.2021 № 186/7.1-05.

1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ сотрудникам ЦРО устанавливаются в целях:

- повышения ответственности работников за результаты деятельности учреждения, профессионализм, заинтересованность к творческому подходу в исполнении должностных обязанностей;
- совершенствования организации оплаты труда и повышения заинтересованности работников ЦРО в совершенствовании деятельности учреждения;
- усиления материальной заинтересованности работников ЦРО;
- учёта различий и сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда;
- стимулирования творческой активности и инициативы.

1.3. При установлении выплат обязательными условиями являются:

- гласность, демократичность процесса выплат;
- выполнение муниципального задания на оказание услуги в полном объёме;
- использование Критериев и показателей результативности и эффективности работы.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Установление стимулирующих выплат работникам ЦРО производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- выполнение муниципального задания на оказание услуги в полном объёме;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

Установление выплат, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах и при условии фактического финансирования выделенных бюджетных ассигнований. ЦРО осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда и средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом учреждения, услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. Учреждению на основании соответствующего постановления Администрации города Дубны предусматриваются средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда данного учреждения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения могут производиться только при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате заработной платы работникам ЦРО.

1.8. В целях объективной оценки результативности деятельности работников и обеспечения прозрачности при определении стимулирующих выплат в ЦРО приказом директора создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы сотрудников

2.1. Основными критериями для установления выплат являются:

- качество предоставляемых услуг образовательным учреждением;
- создание условий для осуществления образовательного процесса в ЦРО;
- результативное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения;
- разработка и реализация инновационных управленческих решений в объеме ЦРО;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- выполнение показателей эффективности, определенных трудовым договором.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы сотрудников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ЦРО самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии учреждения, представительного органа работников не чаще 1 раза в год.

2.2. При установлении выплат учитываются объем и результативность деятельности работника за прошедший календарный год, сроки устранения выявленных замечаний, а также наличие у сотрудника дисциплинарных взысканий.

2.3. Критерии оценки деятельности директора, размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливается Управлением народного образования Администрации города Дубны Московской области.

3. Размер выплат, основания для их отмены.

3.1. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера на определенный период устанавливается директором ЦРО в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Для подготовки данных предложений на основании приказа директора ЦРО создается комиссия по подготовке предложений для установления выплат стимулирующего характера.

Выплаты в соответствии с настоящим Положением устанавливаются путём суммирования баллов по каждому из Показателей и критериев качества и результативности труда сотрудника ЦРО (Приложение). Размер выплат стимулирующего характера (за 1 месяц) определяется на основе следующих расчетов:

- высчитывается сумма баллов полученных сотрудником по всем показателям;
- высчитывается стоимость одного балла (размер стимулирующей части фонда оплаты труда, выделяемой на ЦРО, делится на количество баллов, набранных всеми сотрудниками учреждения);
- количество баллов, набранных сотрудником, умножается на стоимость одного балла.

3.2. Вопрос об установлении выплат стимулирующего характера работнику учреждения не рассматривается в следующих случаях:

- наличия не снятого в соответствии с законодательством Российской Федерации дисциплинарного взыскания;
- выявления фактов нецелевого использования средств бюджета Московской области, иных нарушений финансовой дисциплины;
- наличия случаев, приведших к смерти (гибели), получению травм, массовых заболеваний сотрудников и обучающихся по вине образовательного учреждения;
- утраты, повреждения, причинения вреда имуществу в результате действия (бездействия) заместителя директора учреждения;
- нарушения обязательств по коллективному договору и иных положений трудового законодательства;
- нарушения устава и других документов, регламентирующих деятельность учреждения;
- ухудшения показателей в работе;
- несоблюдения правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;
- ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;

- невыполнения Целевых показателей эффективности работы в рамках реализации муниципального задания, муниципальной программы «Образование», размер выплаты снижается;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством, локальными актами ЦРО.

3.3. Выплаты работнику ЦРО могут быть восстановлены или вновь установлены после устранения выявленных нарушений и (или) снятия с него дисциплинарного взыскания приказом директора ЦРО.

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

4.1. В целях обеспечения объективного подхода к установлению стимулирующих выплат в ЦРО создаётся Комиссия по подготовке предложений для установления выплат стимулирующего характера сотрудникам учреждения. Заседание Комиссии проводится 1 раз в год.

4.2. Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает Критерии и показатели результативности и эффективности работы, подлежащих самообследованию и утвержденных настоящим приказом;
- согласовывает либо не согласовывает предлагаемый размер выплат в отношении каждого из сотрудников;
- готовит предложение для представления директору ЦРО размера выплат работникам учреждения на предстоящий год.

4.4. В состав Комиссии входят директор ЦРО (председатель Комиссии), заместители директора ЦРО (заместители председателя Комиссии), начальники отделов ЦРО, представитель трудового коллектива.

4.4.1. Председатель Комиссии определяет дату очередного заседания Комиссии, осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии и организует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, осуществляет контроль выполнения принятых Комиссией решений, распределяет обязанности между членами Комиссии. В отсутствие председателя Комиссии его обязанности исполняет один из заместителей председателя Комиссии.

4.5. Выплаты устанавливаются 1 раз в год с 1 января на календарный год по итогам работы предыдущего года.

4.6. Ответственным за соблюдение порядка установления выплат является директор ЦРО.

Приложение
к Положению о стимулирующих выплатах работникам
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Центр развития образования города Дубны Московской области»
(Приказ директора ЦРО от 06.02.2023г. № 45/7.01-05)

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы директора, заместителя директора ЦРО по учебно - методической работе

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность организационно-методической деятельности				
1.1	Разработка работниками учреждения новых программ/регламентов, обеспечивающих реализацию проблемных и обучающих семинаров (перечислить наименования программ/регламентов за отчетный период)	до 2		
1.2	Проведение семинаров, круглых столов, мастер-классов и др. методических мероприятий, организованных заместителем директора по УМР или под его непосредственным руководством (перечислить мероприятия за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом): – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
1.3	Проведение семинаров, конференций, организованных методистами отдела под руководством начальника по распространению педагогического (методического) опыта работы педагогов по курируемым направлениям в профессиональном сообществе (перечислить мероприятия за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом):			

	–больше предыдущего значения –на уровне предыдущего значения	2 1		
1.4	Число территорий, принявших участие на семинарах, конференциях, организованных ЦРО, по распространению педагогического (методического) опыта учреждений (информационная справка с указанием дат, тем и территорий за отчетный период)	до 1		
1.5	Доля педагогических работников, получивших удостоверение о повышении квалификации: –равна аналогичному показателю соответствующего периода прошлого учебного года –выше аналогичного показателя соответствующего периода прошлого учебного года	1 2		
1.6	Исполнение показателей Муниципального задания -частичное исполнение -в полном объёме	0,5 1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	10		
Критерий 2. Повышение уровня профессионального мастерства педагогов и руководителей				
2.1	Организационно-методическое сопровождение образовательных организаций, принявших участие в профессиональных конкурсах: -конкурсы муниципального уровня -конкурсы регионального, федерального или международного уровня (указать наименование конкурса, уровень конкурса, даты проведения)	1 2		
2.2	Количество учреждений, занявших призовые места в профессиональных конкурсах, в которых заместителем директора по УМР обеспечено организационно-методическое сопровождение: -конкурсы муниципального уровня - конкурсы регионального, федерального или международного уровня (указать ОУ, ДОУ, наименование конкурса и уровень конкурса за отчетный период)	1 2		
2.3	Разработка новых программ повышения квалификации: -неисполнение данного мероприятия -исполнение в полном объёме	0 1		
2.4	Деятельность муниципального куратора по сопровождению РИП/СП (указать ОУ, ДОУ, статус площадки и краткое описание деятельности в качестве куратора за отчетный период)	до 1		
2.5	Сопровождение ОУ, ДОУ в реализации модели наставничества (описать проведенную по сопровождению работу за отчетный период)	до 1		
2.6	Проведение мониторингов различной направленности за отчетный период (перечислить)	до 1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	8		
Критерий 3. Эффективность управленческой деятельности				
3.1	Количество позитивных материалов в городских СМИ о деятельности учреждений МСО в соответствии с функционалом заместителя директора по УМР за отчетный период	до 1		
3.2	Количество публикаций (выступлений) заместителя директора по УМР за отчетный период (перечислить мероприятие и тему выступления/ публикацию и место размещения)	до 1		
3.3	Участие заместителя директора по УМР в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (жюри) за отчетный период: -на муниципальном уровне -на региональном уровне; на федеральном уровне	до 1		
3.4	Количество разработанных документов заместителем директора по УМР за отчетный период (перечислить)	до 1		

3.5	Количество отчетов, составленных по результатам работы заместителем директора по УМР за отчетный период	до 1		
3.6	Отсутствие замечаний по качеству и своевременности предоставления информации и отчетов (баллы самооценки подтверждает директор)	до 1		
3.7	Участие заместителя директора по УМР в изучении деятельности образовательных организаций и своевременным предоставлением итоговых документов за отчетный период: -частичное исполнение -исполнение в полном объеме (указать ОУ/ДОУ, изучении деятельности которых производилось)	до 1		
3.8	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий (по представлению директора)	до 1		
3.9	Выполнение плана работы ЦРО на год: -частичное исполнение -исполнение в полном объеме	0,5 1		
3.10	Исполнение объёмных показателей муниципального задания ЦРО по итогам прошедшего календарного года: -частичное исполнение -исполнение в полном объеме	1 3		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	12		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	30		

*- заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы заведующего хозяйством

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
1.1	Эффективность проведения технического осмотра и планирования ремонта зданий и коммуникаций, своевременная подготовка технической документации для проведения ремонтных работ (баллы самооценки подтверждает директор): – без замечаний – с замечаниями	3 0		
1.2	Обеспечение устойчивого функционирования учреждения: - отсутствие аварийных ситуаций; - своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий; - исправность системы сигнализации, телефонной связи и т.п	до 4		
1.3	Состояние территории: - соответствие территории требованиям безопасности и нормам СанПин; - обеспечение эстетического состояния территории и фасада здания	до 2		
1.4	Сохранность материально-технических ценностей - отсутствие фактов хищения; -своевременное списание и утилизация списанного оборудования и инвентаря	до 2		
1.5	Эффективность работы по энергосбережению: - потребление электроэнергии в соответствии с нормами; - потребление электроэнергии ниже нормы	до 3		
1.6	Обеспечение эстетического оформления интерьера Дома учителя - озеленение, - оформление холлов, - обеспечение своевременного ремонта мебели	до 2		
1.7	Обеспеченность безопасных условий организации деятельности сотрудников ЦРО (своевременное удаление сосулек, очистка крыши, уборка двора)	до 3		
1.8	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на сотрудника (баллы самооценки подтверждает директор)			

	– без замечаний – с замечаниями	2 0		
1.9	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния здания (баллы самооценки подтверждает директор) – без замечаний – частично с замечаниями – с систематическими замечаниями	5 1 0		
1.10	Отсутствие предписаний о нарушениях трудового законодательства, санитарно-гигиенических норм, охраны труда	2		
1.11	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности (баллы самооценки подтверждает директор)	до 2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*- заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы специалиста по кадрам

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий. Эффективность деятельности			
1.1	Надлежащее состояние документации по кадрам (перечислить какие мероприятия были проведены за отчетный период по приведению документации по кадрам требованиям законодательства)	до 1		
1.2	Своевременный электронный и другой документооборот (МСЭД) (баллы самооценки подтверждает директор): – без замечаний – с замечаниями	2 0		
1.3	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них работников ЦРО (баллы самооценки подтверждает директор): – без замечаний – с замечаниями	3 0		
1.4	Своевременное и качественное решение задач и вопросов, поручаемых директором (баллы самооценки подтверждает директор): – своевременно и без замечаний – несвоевременно, но без замечаний – несвоевременно и с замечаниями	3 1 0		
1.5	Своевременная и качественная подготовка проектов приказов по личному составу ЦРО (баллы самооценки подтверждает директор): – своевременно и без замечаний – несвоевременно, но без замечаний – несвоевременно и с замечаниями	2 1 0		
1.6	Своевременная и качественная подготовка документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения (указать были ли замечания за отчетный период): – своевременно и без замечаний – несвоевременно, но без замечаний – несвоевременно и с замечаниями	2 1 0		
1.8	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса: Отсутствие жалоб со стороны сотрудников за отчетный период	до 1		
1.9	Своевременное формирование и обновление банка данных о количественном и качественном составе кадров, их развитие и движение (предоставить	до 2		

	данные о количественном и качественном составе кадров на конец отчетного периода)			
1.10	Своевременное и правильное оформление документов на награждение и оформление трудовых книжек по итогам награждения (баллы самооценки подтверждает директор)	до 2		
1.11	Формирование архива ЦРО (предоставить информацию о степени формировании архива за отчетный период): – частичное исполнение – исполнение в полном объеме	0,5 1		
1.12	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий (перечислить внеплановые мероприятия и личный вклад за отчетный период)	до 1		
1.13	Разработка документов, относящихся к компетенции кадровой работы (перечислить разработанные документы за отчетный период)	до 1		
1.14	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает директор): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 2		
1.15	Расширение зоны обслуживания (исполнение обязанностей секретаря начальника Управления народного образования Администрации г. Дубны Московской области): указать сроки исполнения обязанностей секретаря ГОРУНО за отчетный период	до 2		
1.16	Участие в работе по подбору, отбору, расстановке кадров (баллы самооценки подтверждает директор)	до 1		
1.17	Оформление документов для обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	2		
1.18	Выступления специалиста по кадрам на семинарах, совещаниях, выступления и публикации в средствах массовой информации в рамках направлений своей деятельности (приложить выступления с указанием названия мероприятия, уровня мероприятия)	до 2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*- заполняется комиссией.

Критерии и показатели результативности и эффективности работы начальника УМО и ОИОТ

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность организационно-методической деятельности				
1.1	Разработка новых программ, регламентов, методических рекомендаций, обеспечивающих реализацию проблемных и обучающих семинаров по направлениям отдела (перечислить наименования программ/регламентов за отчетный период)	1		
1.2	Проведение семинаров, круглых столов, мастер-классов и др. методических мероприятий, организованных начальником отдела или под его непосредственным руководством (перечислить мероприятия за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом): – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
1.3	Проведение семинаров, конференций, организованных методистами отдела под руководством начальника по распространению педагогического (методического) опыта работы педагогов по курируемым направлениям в профессиональном сообществе (перечислить мероприятия за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом): – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		

1.4	Доля педагогических работников по направлениям работы отдела, получивших удостоверение о повышении квалификации за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом: – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		7		
Критерий 2. Эффективность работы с одаренными детьми				
2.1	Количество детей, участвующих в творческих конкурсах /олимпиадах/спортивных соревнованиях в соответствии с направлениями работы отдела за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом: – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
2.2	Количество победителей и призёров творческих конкурсов/олимпиад/спортивных соревнований регионального и федерального уровня в соответствии с направлениями работы отдела за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом: – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		4		
Критерий 3. Повышение уровня профессионального мастерства педагогов и руководителей				
3.1	Проведение курсов, организованных на базе ЦРО в соответствии с направлениями работы отдела за отчетный период (<i>предоставить информацию о проведенных курсах за отчетный период</i>)	3		
3.2	Количество педагогов ОО города, которые прошли курсовую подготовку в соответствии с направлениями работы отдела за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом: – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3		5		
Критерий 4. Эффективность управленческой деятельности				
4.1	Наличие позитивных материалов в городских СМИ о деятельности учреждений МСО в соответствии с функционалом начальника отдела за отчетный период: – да – нет	1 0		
4.2	Наличие публикаций (выступлений) начальника отдела за отчетный период (<i>перечислить мероприятие и тему выступления/ публикацию и место размещения</i>): – да – нет	1 0		
4.3	Наличие публикаций (выступлений) сотрудников отдела по распространению педагогического (методического) опыта в профессиональном сообществе за отчетный период (<i>перечислить мероприятие и тему выступления/ публикацию и место размещения</i>): – да – нет	1 0		
4.4	Количество разработанных документов начальником отдела за отчетный период (<i>перечислить за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом</i>): – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
4.5	Количество отчетов, составленных по результатам работы начальника отдела за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом: – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
4.6	Участие начальника отдела в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (жюри) за отчетный период:			

	-на муниципальном уровне	1		
	-на региональном уровне, на федеральном уровне	2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 4	9		
Критерий 5. Обеспечение условий для осуществления трудовой деятельности, отвечающего современным требованиям, развитие инфраструктуры				
5.1	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает директор): – без замечаний	2 0		
5.2	Личный вклад в развитие муниципальной системы образования (указать в чем заключался вклад за отчетный период)	1		
5.3	Реализация мероприятий муниципальной программы развития системы образования в контексте задач отдела (указать мероприятия муниципальной программы и результативность реализации)	1		
5.4	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий (перечислить внеплановые мероприятия за отчетный период)	1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 5	5		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	30		

*- заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы начальника ОППС

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность деятельности				
1.1.	Разработка новых программ, регламентов, методических рекомендаций, обеспечивающих реализацию проблемных и обучающих семинаров по направлениям отдела (перечислить наименования программ/регламентов за отчетный период)	2		
1.2.	Проведение семинаров, круглых столов, мастер-классов и др. методических мероприятий, организованных начальником отдела или под его непосредственным руководством (перечислить мероприятия за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом): – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
1.3.	Проведение семинаров, конференций, организованных методистами отдела под руководством начальника по распространению педагогического (методического) опыта работы педагогов по курируемым направлениям в профессиональном сообществе (перечислить мероприятия за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом): – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
1.4.	Эффективная организация и проведение консилиумов по вопросам работы ОППС (представить результативность деятельности консилиумов за отчетный период)	2		
1.5.	Эффективная профессиональная деятельность в тесном взаимодействии с государственными и муниципальными органами, ведающими вопросами опеки и попечительства (представить информацию, отражающую эффективность взаимодействия за отчетный период)	2		
1.6.	Разработка и реализация системы мероприятий по обеспечению необходимого уровня профессиональной компетентности сотрудников отдела, содействие повышению квалификации специалистов отдела (план системы мероприятий за отчетный период и эффективность его реализации)	2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	12		
Критерий 2. Эффективность управленческой деятельности				

2.1.	Наличие позитивных материалов в городских СМИ о деятельности учреждений МСО в соответствии с функционалом начальника отдела за отчетный период: – да – нет	1 0		
2.2.	Наличие публикаций (выступлений) начальника отдела за отчетный период (<i>перечислить мероприятие и тему выступления/ публикацию и место размещения</i>): – да – нет	1 0		
2.3.	Наличие публикаций (выступлений) сотрудников отдела по распространению педагогического (методического) опыта в профессиональном сообществе за отчетный период (<i>перечислить мероприятие и тему выступления/ публикацию и место размещения</i>): – да – нет	1 0		
2.4.	Количество разработанных документов начальником отдела за отчетный период (<i>перечислить за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом</i>): – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
2.5.	Количество отчетов, составленных по результатам работы начальника отдела за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом: – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
2.6.	Участие начальника отдела в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (жюри) за отчетный период: – на муниципальном уровне – на региональном уровне, на федеральном уровне	1 2		
2.7.	Отсутствие замечаний по качеству и своевременности предоставления информации и отчетов (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		9		
Критерий 3. Обеспечение условий для осуществления трудовой деятельности, отвечающего современным требованиям, развитие инфраструктуры				
3.1.	Исполнительская дисциплина (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>): – без замечаний – с замечаниями	2 0		
3.2.	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе отдела	2		
3.3.	Личный вклад в развитие муниципальной системы образования (<i>указать в чем заключался вклад за отчетный период</i>)	2		
3.4.	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий (<i>перечислить внеплановые мероприятия за отчетный период</i>)	3		
Максимально возможное количество баллов по критерию 3		9		
Максимально возможное количество баллов		30		

*- заполняется комиссией.

Критерии и показатели результативности и эффективности работы методиста

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность организационно-методической деятельности			

1.1	Разработка регламентов, методических рекомендаций, обеспечивающих реализацию проблемных и обучающих семинаров по направлениям отдела (<i>перечислить наименования программ/регламентов за отчетный период</i>)	до 3		
	Разработка новых дополнительных профессиональных программ (<i>перечислить наименования программ за отчетный период</i>)	2		
1.2	Проведение семинаров, круглых столов, мастер-классов и др. методических мероприятий, организованных методистом или под его непосредственным руководством (<i>перечислить мероприятия за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом</i>): – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	3 1		
1.3	Проведение семинаров, конференций, организованных методистом по распространению педагогического (методического) опыта работы педагогов по курируемым направлениям в профессиональном сообществе (<i>перечислить мероприятия за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом</i>): – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	3 1		
1.4	Прохождение курсов повышения квалификации методистом за отчетный период (<i>предоставить информацию о курсовой подготовке</i>)	до 1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	12		
Критерий 2. Эффективность работы с одаренными детьми				
2.1	Доля детей, участвующих в творческих конкурсах /олимпиадах/спортивных соревнованиях в соответствии с направлениями работы отдела за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	1 0,5		
2.2	Доля победителей и призёров творческих конкурсов/олимпиад/спортивных соревнований регионального и федерального уровня в соответствии с направлениями работы отдела за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	3		
Критерий 3. Повышение уровня профессионального мастерства педагогов и руководителей				
3.1	Количество курсов, организованных на базе ЦРО, которые провел лично методист (<i>предоставить информацию по курсам за отчетный период</i>)	до 3		
3.2	Деятельность в качестве муниципального куратора по сопровождению инновационной деятельности ОО города (<i>указать ОУ, ДОУ, статус инновационной деятельности и краткое описание деятельности в качестве куратора за отчетный период</i>): – без замечаний – с замечаниями	3 1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	6		
Критерий 4. Эффективность деятельности				
4.1	Наличие позитивных материалов в городских СМИ о деятельности ЦРО в соответствии с функционалом методиста за отчетный период: – да – нет	2 1		
4.2	Наличие публикаций (выступлений) методиста за отчетный период (<i>перечислить мероприятие и тему выступления/ публикацию и место размещения</i>): – да – нет	2 1		

4.3	Разработка новых дополнительных профессиональных программ (перечислить наименования программ за отчетный период)	2		
4.4	Количество отчетов, составленных по результатам работы методистом за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом: – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	2 1		
4.5.	Участие методиста в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (жюри) за отчетный период: -на муниципальном уровне -на региональном уровне, на федеральном уровне	2 1		
4.6	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает начальник отдела): – без замечаний – с замечаниями	2 0		
Максимально возможное количество баллов по критерию 4		10		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		30		

*- заполняется комиссией.

Критерии и показатели результативности и эффективности работы ведущего программиста, ведущего инженера, инженера I категории (ОИОТ)

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность деятельности				
1	Участие во внедрении проектов различного уровня по цифровизации, в проведении мероприятий, связанных с испытаниями оборудования и внедрением его в эксплуатацию, а также выполнении работ по стандартизации технических средств, систем, процессов, оборудования и материалов, в рассмотрении технической документации и подготовке необходимых обзоров, отзывов, заключений по вопросам выполняемой работы (перечислить мероприятия за отчетный период)	до 5		
2	Обеспечение правильной технической эксплуатации оборудования, находящегося на балансе ЦРО (баллы самооценки подтверждает начальник отдела): -отсутствие замечаний, обоснованных жалоб	до 3		
3	Формирование и согласование графиков проверки и обслуживания технического оборудования (баллы самооценки подтверждает начальник отдела): -частичное исполнение -исполнение в полном объеме	до 2		
4	Количество разработанных документов по курируемым направлениям за отчетный период (перечислить разработанные документы)	до 3		
5	Участие в подготовке договоров на обслуживание, поставку оборудования, оказание услуг за отчетный период (перечислить в подготовке каких договоров принимали участие и что именно готовили)	до 2		
6	Отсутствие замечаний по качеству и своевременности предоставления информации и отчетов (баллы самооценки подтверждает начальник отдела)	до 3		
7	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает начальник отдела)	до 3		
8	Курирование инновационных проектов (перечислить проекты за отчетный период)	до 4		
9	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий (баллы самооценки подтверждает начальник отдела)	до 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		30		

	Максимально возможное количество баллов по всем	30		
--	--	-----------	--	--

**заполняется комиссией*

Критерии и показатели результативности и эффективности работы начальника хозяйственно-эксплуатационного отдела

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности				
1	Участие в проведении мероприятий, связанных с испытаниями оборудования и внедрением его в эксплуатацию, а также выполнении работ по стандартизации технических средств, систем, процессов, оборудования и материалов, в рассмотрении технической документации и подготовке необходимых обзоров, отзывов, заключений по вопросам выполняемой работы за отчетный период (<i>перечислить мероприятия, в которых принято участие и характер участия</i>)	до 3		
2	Подготовка проектов нормативные документов, касающиеся административно-хозяйственного обслуживания ЦРО образовательных учреждений за отчетный период (<i>перечислить документы</i>)	до 2		
3	Формирование и согласование графиков проверки и обслуживания технического оборудования (<i>предоставить подтверждение баллам самооценки</i>): – неисполнение – частичное исполнение – исполнение в полном объеме	0 1 2		
4	Участие в реализации муниципальной целевой программы в контексте задач хозяйственно-эксплуатационного отдела (<i>предоставить подтверждение баллам самооценки</i>)	до 3		
5	Анализ деятельности образовательных организаций ОУ по направлениям в соответствии с должностной инструкцией (<i>предоставить анализ за отчетный период</i>)	до 2		
6	Обеспечение взаимодействия с социальными партнерами по эксплуатации сетевого оборудования, энергооборудования, тепловых установок в ЦРО, образовательных учреждениях города (<i>предоставить информацию с каким партнерами было налажено взаимодействие и какой от данного взаимодействия эффект</i>)	до 1		
7	Участие в подготовке договоров на обслуживание, поставку оборудования, оказание услуг за отчетный период (<i>перечислить в подготовке каких договоров принимали участие и что именно готовили</i>)	до 1		
8	Отсутствие замечаний по качеству и своевременности предоставления информации и отчетов (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	1		
9	Исполнительская дисциплина (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 1		
10	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе отдела (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	до 1		
11	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий за отчетный период (<i>перечислить внеплановые мероприятия</i>)	до 3		

12	Организация деятельности по подготовке технических заданий за отчетный период (<i>перечислить подготовленные ТЗ</i>)	до 5		
13	Отсутствие замечаний по ведению номенклатуры дел отдела (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	до 1		
14	Отсутствие замечаний по документированию деятельности и проведению плановых мероприятий по гражданской обороне, антитеррористической защищённости (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	до 4		
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	30		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	30		

**заполняется комиссией.*

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы начальника планово-экономического отдела

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
1	Своевременная подготовка проектов нормативно-правовых актов за отчетный период (<i>перечислить проекты документов</i>)	до 3		
2	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное представление ежемесячной, квартальной и годовой отчетности за отчетный период (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	3		
3	Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества или указания в них недостоверных сведений за отчетный период (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	3		
4	Своевременное формирование архива документов (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	до 1		
5	Отсутствие замечаний по ведению номенклатуры дел отдела (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	1		
6	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий за отчетный период (<i>перечислить</i>)	до 3		
7	Обеспечение и своевременный контроль целевого использования бюджетных средств, выделенных муниципальным организациям, подведомственным ГОРУНО (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	до 4		
8	Анализ деятельности образовательных организаций ОУ по направлениям в соответствии с должностной инструкцией (<i>приложить анализ за отчетный период</i>)	1		
9	Своевременная подготовка ответов на запросы в вышестоящие инстанции, заинтересованные ведомства за отчетный период (<i>перечислить</i>)	до 3		
10	Отсутствие замечаний к организации деятельности отдела, фактов нарушения сотрудниками отдела должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внутренних и внешних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора учреждения (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	до 3		
11	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе отдела (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	до 2		
12	Исполнительская дисциплина (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 3		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

**Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы руководителя группы
планово-экономического отдела**

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
1	Своевременная подготовка проектов нормативно-правовых актов за отчетный период (<i>перечислить проекты документов</i>)	до 3		
2	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное представление ежемесячной, квартальной и годовой отчетности за отчетный период (<i>баллы самооценки подтверждает начальник отдела</i>)	до 3		
3	Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества или указания в них недостоверных сведений за отчетный период (<i>баллы самооценки подтверждает начальник отдела</i>)	до 3		
4	Своевременное формирование архива документов (<i>баллы самооценки подтверждает начальник отдела</i>)	до 2		
5	Отсутствие замечаний по ведению номенклатуры дел отдела (<i>баллы самооценки подтверждает начальник отдела</i>)	до 2		
6	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий за отчетный период (<i>перечислить</i>) - баллы самооценки подтверждает начальник отдела	до 2		
7	Обеспечение и своевременный контроль целевого использования бюджетных средств, выделенных муниципальным организациям, подведомственным ГОРУНО (<i>баллы самооценки подтверждает начальник отдела</i>)	до 5		
8	Анализ деятельности образовательных организаций ОУ по направлениям в соответствии с должностной инструкцией (<i>предоставить анализ за отчетный период</i>)	до 2		
9	Своевременная подготовка ответов на запросы в вышестоящие инстанции, заинтересованные ведомства за отчетный период (<i>перечислить</i>) - баллы самооценки подтверждает начальник отдела	до 3		
10	Отсутствие замечаний к организации деятельности отдела, фактов нарушения сотрудниками отдела должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внутренних и внешних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора учреждения (<i>баллы самооценки подтверждает начальник отдела</i>)	до 2		
11	Исполнительская дисциплина (<i>баллы самооценки подтверждает начальник отдела</i>): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 3		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы ведущего экономиста

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
1	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, несвоевременное представление ежемесячной,	до 3		

	квартальной и годовой отчетности (баллы самооценки подтверждает начальник отдела)			
2	Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества или указания в них недостоверных сведений (баллы самооценки подтверждает начальник отдела)	до 3		
3	Своевременное формирование архива документов (баллы самооценки подтверждает начальник отдела)	до 1		
4	Отсутствие замечаний по ведению номенклатуры дел (баллы самооценки подтверждает начальник отдела)	до 2		
5	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий за отчетный период (перечислить) - баллы самооценки подтверждает начальник отдела	до 3		
6	Обеспечение и своевременный контроль целевого использования бюджетных средств, выделенных муниципальным организациям, подведомственным ГОРУНО (баллы самооценки подтверждает начальник отдела)	до 5		
7	Обеспечение ведения электронных информационных систем за отчетный период (перечислить информационные системы, которые ведет сотрудник)	до 3		
8	Своевременная подготовка ответов на запросы в вышестоящие инстанции, заинтересованные ведомства (баллы самооценки подтверждает начальник отдела)	до 3		
9	Отсутствие фактов нарушения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внутренних и внешних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности (баллы самооценки подтверждает начальник отдела)	до 3		
10	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает начальник отдела): – имеются замечания – замечания отсутствуют	до 2		
11	Соблюдение профессиональной этики (баллы самооценки подтверждает начальник отдела)	до 2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии и показатели результативности и эффективности работы руководителя муниципального опорного центра дополнительного образования детей, МОЦ

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность деятельности				
1.1	Разработка новых регламентов, методических рекомендаций, обеспечивающих реализацию проблемных и обучающих семинаров по направлениям отдела (перечислить наименования регламентов, методических рекомендаций за отчетный период)	до 1		
1.2	Проведение семинаров, конференций, организованных руководителем МОЦ по распространению педагогического (методического) опыта работы педагогов по курируемым направлениям в профессиональном сообществе (перечислить мероприятия за отчетный период)	до 1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	2		
Критерий 2. Эффективность работы с одаренными детьми				
2.1	Количество детей, участвующих в творческих конкурсах /олимпиадах /спортивных соревнованиях в соответствии с направлениями работы (в том числе из других регионов) за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом: – больше предыдущего значения – на уровне предыдущего значения	1 2		

2.2	Количество победителей и призёров творческих конкурсов /олимпиад /спортивных соревнований регионального и федерального уровня в соответствии с направлениями работы МОЦ за <i>отчетный период в сравнении с предыдущим периодом:</i> –больше предыдущего значения –на уровне предыдущего значения	1 2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	4		
Критерий 3. Повышение уровня профессионального мастерства педагогов и руководителей				
3.1	Проведение курсов, организованных на базе ЦРО в соответствии с направлениями работы МОЦ за <i>отчетный период в сравнении с предыдущим периодом (перечислить)</i>	до 3		
3.2	Количество педагогов ОО города, которые прошли курсовую подготовку в соответствии с направлениями работы отдела за <i>отчетный период в сравнении с предыдущим периодом</i>	до 2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	5		
Критерий 4. Эффективность управленческой деятельности				
4.1	Наличие позитивных материалов в городских СМИ о деятельности учреждений МСО в соответствии с функционалом руководителя МОЦ за <i>отчетный период</i>	до 1		
4.2	Наличие публикаций (выступлений) руководителя МОЦ за отчетный период (<i>перечислить мероприятие и тему выступления/публикацию и место размещения</i>)	до 1		
4.3	Количество разработанных документов начальником отдела за отчетный период (<i>перечислить за отчетный период в сравнении с предыдущим периодом:</i> –больше предыдущего значения –на уровне предыдущего значения	2 1		
4.4	Количество проведенных консультаций по курируемым направлениям руководителем структурного подразделения за отчетный период (<i>перечислить тематику консультаций и категории консультируемых</i>)	до 2		
4.5	Участие специалистов МОЦ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (оргкомитетов, жюри): -на муниципальном уровне -на региональном уровне, на федеральном уровне	1 2		
4.6	Обеспечение контроля за соблюдением установленных требований, действующих норм и правил по направлениям деятельности МОЦ, в том числе организациями других ведомств: - <i>отсутствие замечаний вышестоящих организаций</i>	до 2		
4.7	Анализ деятельности образовательных организаций ОУ по направлениям в соответствии с должностной инструкцией (<i>приложить анализ за отчетный период</i>)	до 1		
4.8	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб за отчетный период (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	до 1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	12		
Критерий 5. Обеспечение условий для осуществления трудовой деятельности, отвечающего современным требованиям, развитие инфраструктуры				
5.1	Отсутствие замечаний по качеству и своевременности предоставления информации и отчетов (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	до 1		
5.2	Исполнительская дисциплина (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>): –имеются замечания –замечания отсутствуют	1 2		
5.3	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе отдела (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	до 1		

5.4	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий (<i>перечислить внеплановые мероприятия за отчетный период</i>)	до 3		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	7		
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы главного инженера (ХЭО)

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
1	Своевременный анализ технического состояния муниципальных образовательных учреждений и дошкольных образовательных учреждений за отчетный период (<i>анализ приложить</i>): – да – нет	3 0		
2	Своевременное планирование и организация текущего и перспективного обслуживания и ремонта оборудования, составление графиков текущего и капитального ремонтов оборудования за отчетный период за отчетный период (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>): – да – нет	3 0		
3	Своевременная организация работ по заключению и оформлению договоров с организациями по ремонту и обслуживанию оборудования, согласование изменений условий заключенных договоров, контроль выполнения договоров за отчетный период (<i>перечислить</i>)	до 3		
4	Количество разработанных главным инженером документов за отчетный период (<i>перечислить</i>): – 1-2 документа – 3-5 документов – более 5	1 2 3		
5	Количество отчетов, составленных по результатам работы за отчетный период (<i>перечислить</i>)	до 3		
	Отсутствие замечаний по качеству и своевременности предоставления информации и отчетов (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>)	до 2		
	Количество проведенных консультаций по курируемым направлениям за отчетный период (<i>перечислить тематику консультаций и категории консультируемых</i>)	до 2		
6	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>)	до 3		
7	Участие в работе комиссии по рассмотрению проектов, планирования в строительстве, реконструкции, капитальных ремонтов подведомственных объектов и по приемке их в эксплуатацию, в составлении финансового плана на содержание образовательных учреждений (<i>описать в чем заключалось участие</i>)	до 2		
8	Исполнительская дисциплина (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>): – без замечаний – с замечаниями	2 1		
9	Личный вклад в развитие муниципальной системы образования (<i>указать в чем заключался вклад за отчетный период</i>)	до 2		
10	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий (<i>перечислить внеплановые мероприятия за отчетный период</i>)	до 2		

	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		
--	--	-----------	--	--

**заполняется комиссией.*

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы ведущего инженера (ХЭО)

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность деятельности				
1.	Своевременная и качественная организация технического обеспечения эксплуатации электроустановок, теплоустановок зданий и сооружений, находящихся на балансе ГОРУНО, их бесперебойной работы (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>): – имеются за отчетный период замечания по срокам и качеству выполненных работ – замечания отсутствуют	0 5		
2.	Качественное проведение плановых технических осмотров электроустановок, состояния электропроводки, теплоустановок сооружений, изучение и анализ результатов осмотров (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>): – имеются за отчетный период замечания по срокам и качеству выполненных работ – замечания отсутствуют	0 5		
3.	Обучение правилам техники безопасности при эксплуатации электро- и теплооборудования заместителей руководителей по административно-хозяйственной работе образовательных учреждений (<i>предоставить информацию по численности обученных за отчетный период</i>)	до 5		
4.	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>): – надлежащее исполнение – ненадлежащее исполнение, неисполнение	3 0		
5.	Участие в работе комиссии по рассмотрению проектов, планирования в строительстве, реконструкции, капитальных ремонтов подведомственных объектов и по приемке их в эксплуатацию, в составлении финансового плана на содержание образовательных учреждений (<i>описать в чем заключалось участие</i>)	до 4		
6.	Исполнительская дисциплина (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>): – без замечаний – с замечаниями	2 1		
7.	Личный вклад в развитие муниципальной системы образования (<i>указать в чем заключался вклад за отчетный период</i>)	до 3		
8.	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий (<i>перечислить внеплановые мероприятия за отчетный период</i>)	до 3		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

**заполняется комиссией.*

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы начальника отдела закупок

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность деятельности				
1	Эффективное проведение конкурентных процедур: – 4 и более	3		

	– 2-3 шт – менее 2	2 0		
2	Наличие процента экономии при заключении муниципальных контрактов, рассчитанный относительно начальных (максимальных) цен контрактов: –10% - 15% –более 25%	5 0		
3	Процент решений о признании жалобы обоснованной по отношению к общему количеству закупок, осуществляемых конкурентными способами (при обжаловании в контрольный орган в сфере закупок действий (бездействия) заказчика комиссии по осуществлению закупок, ее членов, должностных лиц контрактной службы, контрактного управляющего: – 0% – не более 4% – более 4%	3 2 0		
4	Организация деятельности по подготовке аукционной и конкурсной документации за отчетный период в сравнении с предыдущим отчетным периодом (<i>приложить отчет</i>): –больше предыдущего значения –на уровне предыдущего значения	3 2		
5	Доля закупок, осуществленных у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций, в совокупном годовом объеме закупок: – 25 % и более – менее 25%	2 0		
6	Качественная обработка нарушений в системе ПИК всех учреждений образования города с Контрольно-ревизионным отделом Администрации городского округа Дубна: – надлежащее исполнение – ненадлежащее исполнение	3 0		
7	Исполнительская дисциплина (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>): –имеются замечания –замечания отсутствуют	0 3		
8	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства организации (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>):	до 2		
9	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе отдела (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>):	до 1		
10	Реализация мероприятий муниципальной программы развития системы образования в контексте задач отдела (<i>перечислить мероприятия и эффективность их реализации</i>)	до 1		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы ведущего специалиста по закупкам

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность деятельности				
1	Корректное и своевременное составление заявок на Рабочую группу по оценке обоснованности закупок и обоснованию начальных	до 5		

	(максимальных) цен контрактов для нужд заказчиков города Дубны (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок)			
2	Количество проведенных консультаций по курируемым направлениям и по работе в системах ЕИС, ЕАСУЗ, ПИК, Электронный магазин (среднее количество консультаций за отчетный период)	до 5		
3	Качественное ведение и своевременное обновление информационной базы данных (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок)	до 4		
4	Работа в Единой информационной системе и Единой автоматизированной системе управления закупками (ведение и размещение план-графика по 26-и подведомственным учреждениям) (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок)	до 5		
5	Работа по подготовке документации о закупках, проектов контрактов в т.ч. заключаемых с единственным поставщиком-монополистом (оказание услуг по водоснабжению, водоотведению, теплоснабжению, обращению с твердыми коммунальными отходами; поставка учебников): – без замечаний – частичные замечания – системно с замечаниями	4 1 0		
6	Анализ деятельности образовательных организаций дошкольного и общего образования по направлениям деятельности (приложить анализ за отчетный период)	до 2		
7	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок): – без замечаний – с замечаниями	2 1		
8	Личный вклад в развитие муниципальной системы образования (указать в чем заключался вклад за отчетный период)	до 1		
9	Оперативное исполнение внеплановых мероприятий (перечислить внеплановые мероприятия за отчетный период)	до 2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы педагога - психолога

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность деятельности				
1.1	Эффективность профессиональной деятельности в тесном взаимодействии с государственными и муниципальными органами, ведающими вопросами опеки и попечительства (баллы самооценки подтверждает начальник ОППС)	до 3		
1.2	Качественное и своевременное информирование граждан о возможности семейного устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (баллы самооценки подтверждает начальник ОППС)	до 3		
1.3	Отсутствие случаев возврата детей из замещающих семей – вторичного сиротства (баллы самооценки подтверждает начальник ОППС)	3		
1.4	Разработка индивидуальной программы комплексного сопровождения замещающей семьи (предоставить информацию о разработанных программах за отчетный период)	до 3		
1.5	Составление психолого-педагогических заключений по материалам диагностических работ замещающих семей, с целью ориентации специалистов, а также замещающих родителей по проблемам личностного и социального развития ребенка, переданного на воспитание в семью (баллы самооценки подтверждает начальник ОППС): – своевременно и корректно составлено заключение	3		

	– несвоевременно, но корректно составлено заключение – несвоевременно и некорректно составлено заключение	1 0		
1.6	Составление психологических заключений по материалам диагностического обследования граждан, желающих принять в семью детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (баллы самооценки подтверждает начальник ОППС): – своевременно и корректно составлено заключение – несвоевременно, но корректно составлено заключение – несвоевременно и некорректно составлено заключение	3 1 0		
1.7	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов (баллы самооценки подтверждает начальник ОППС): – без замечаний – частичные замечания – системно с замечаниями	3 1 0		
1.8	Эффективная подготовка граждан, выразивших желание принять на воспитание в семью ребенка-сироту и ребенка, оставшегося без попечения родителей (ШПР) (баллы самооценки подтверждает начальник ОППС)	до 3		
1.9	Высокий уровень психолого-педагогического консультирования и психологического обследования всех членов замещающих семей (баллы самооценки подтверждает начальник ОППС)	до 3		
1.10	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает начальник ОППС): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 3		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы тьютора

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
1	Качественное осуществление комплекса мероприятий по развитию и социальной защите детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (баллы самооценки подтверждает начальник ОППС): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 4		
2	Выявление интересов и потребностей, трудностей и проблем, конфликтных ситуаций, отклонений в поведении детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и своевременное оказание им помощи и поддержки (наличие материалов по выявлению интересов и потребностей, трудностей и проблем, конфликтных ситуаций, отклонений в поведении детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, системность проведения выявления интересов и потребностей, трудностей и проблем, конфликтных ситуаций, отклонений в поведении детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - приложить результаты за отчетный период)	до 4		
3	Личное повышение квалификации за отчетный период (предоставить копии удостоверений)	до 4		
4	Эффективная деятельность по организации коммуникации между замещающей семьей и учителями, другими педагогическими работниками, лицами, присутствующими непосредственно в социальном окружении ребенка, содействие улучшению психологического климата в семье и ее окружении (баллы самооценки подтверждает начальник ОППС)	до 4		

5	Высокий уровень консультационной помощи родителям, педагогам и заинтересованным лицам (<i>по представлению начальника отдела</i>)	до 4		
6	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ОППС</i>)	4		
7	Исполнительская дисциплина (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ОППС</i>): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 3		
8	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности на мероприятиях различного уровня (<i>указать где представляли опыт за отчетный период</i>): – муниципальный уровень – региональный уровень – всероссийский уровень	1 2 3		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы водителя

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность деятельности				
1	Выполнение в срок работ по оформлению путевых листов, проверке технического состояния автомобиля, заправкой материалами топливом, и смазочными охлаждающей жидкостью, устранение возникших во время работы эксплуатационных неисправностей (<i>баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством</i>)	до 4		
2	Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных в установленном порядке руководству ЦРО (<i>баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством</i>): – своевременно и достоверно – несвоевременно и с ошибками	4 0		
3	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности (<i>баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством</i>): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
4	Профессиональное выполнение должностных обязанностей: владеет основными профессиональными навыками и умениями (<i>баллы самооценки подтверждает директор</i>)	до 4		
5	Содержание автомобиля согласно санитарным нормам (<i>баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством</i>)	до 4		
6	Безаварийная работа (отсутствие аварий или нарушений Правил дорожного движения)	4		
7	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкцией (общественная нагрузка, хозяйственные работы по уборке и чистке оборудования и т. д.) (<i>баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством</i>)	до 3		
8	Исполнительская дисциплина (<i>баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством</i>): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 3		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы специалиста по охране труда I категории

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
	Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству ЦРО, в вышестоящие органы и иные органы, организации (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>): – выполнение в срок – несвоевременное выполнение	4 0		
	Отсутствие случаев травматизма и профессиональных заболеваний в организации за отчетный период (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>)	4		
1.2	Своевременное обновление уголка по охране труда (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>): – своевременно – несвоевременно	4 0		
	Отсутствие замечаний по ведению номенклатуры дел по охране труда (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>)	4		
1.3	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
1.4	Эффективность и интенсивность труда (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>)	до 4		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>)	до 4		
1.7	Исполнительская дисциплина (<i>баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО</i>): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 4		
1.8	Выступления специалиста по охране труда на городских семинарах и совещаниях, выступления и публикации в средствах массовой информации в рамках направлений своей деятельности (<i>приложить выступления с указанием названия мероприятия, уровня мероприятия</i>)	до 2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы уборщика служебных помещений

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
1.1	Выполнение в срок работ по уборке служебных помещений колледжа, коридоров, лестниц, санузлов от мусора (<i>баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством</i>):			

	– выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
1.2	Своевременная уборка и дезинфицирование туалетов и др. мест общего пользования, вытирание пыли, подметание и мойка полов, лестниц, окон, стен, потоков в служебных помещениях Дома Учителя (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
1.3	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
1.4	Отсутствие обоснованных замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.5	Позитивные результаты деятельности уборщика служебных помещений: за интенсивность и напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков), за качество генеральной уборки помещения и системность ее проведения (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.7	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкцией (общественная нагрузка, хозяйственные работы по уборке и чистке оборудования и т. д.) (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.8	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 4		
	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Дома Учителя (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы дворника

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
1.1	Соблюдение сроков по уборке улиц, тротуаров, участков и площадей, прилегающих к обслуживаемому зданию от мусора (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
1.2	Качественное поддержание чистоты на обслуживаемой территории (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.3	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
1.4	Отсутствие обоснованных замечаний по хранению и рациональному использованию инвентаря (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.7	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкцией (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		

1.8	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 4		
	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Дома Учителя (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы вахтера

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы		Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность деятельности				
1.1	Обеспечение целостности объекта и материальных ценностей в дневное время (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – без замечаний – замечания имеются	4 0		
1.2	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности (баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО)	4		
1.3	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
1.4	Эффективность и интенсивность труда (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.7	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.8	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 4		
	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Дома Учителя (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы сторожа

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы		Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
Критерий 1. Эффективность деятельности				
1.1	Обеспечение целостности объекта и материальных ценностей в ночное время (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – без замечаний – замечания имеются	4 0		
1.2	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности (баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО)	4		
1.3	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		

1.4	Эффективность и интенсивность труда (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.7	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.8	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 4		
	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Дома Учителя (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы слесаря по ремонту и обслуживанию автотранспорта

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
	Соблюдение сроков по разборке, ремонту и сборке деталей и узлов автомобилей (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – выполнение в срок – несвоевременное выполнение	4 0		
	Своевременная ревизия, выявление и устранение дефектов и неисправностей в процессе ремонта, сборки и испытания узлов автомобилей и приборов автомобилей (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – выполнение в срок	4 0		
1.2	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	4		
1.3	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
1.4	Эффективность и интенсивность труда (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу (по представлению заведующего хозяйством)	до 4		
1.7	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 4		
1.8	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Дома Учителя (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы ведущего юристконсультанта

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			

	Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству ЦРО, в вышестоящие органы и иные органы, организации (баллы самооценки подтверждает директор): – выполнение в срок – несвоевременное выполнение	4 0		
	Организация и проведение мероприятий, направленных на информирование сотрудников ЦРО об изменениях в действующем законодательстве РФ (перечислить мероприятия за отчетный период)	до 4		
1.2	Своевременное и качественное представление отчетов, информации в рамках своей компетенции (баллы самооценки подтверждает директор): – выполнение в срок и без замечаний – несвоевременное выполнение	4 0		
	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным правовым вопросам (предоставить информацию о консультативной помощи за отчетный период)	до 4		
1.3	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности (баллы самооценки подтверждает директор): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
1.5	Профессиональная компетентность: знание законодательства и иных нормативных правовых актов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами (баллы самооценки подтверждает директор): – имеются замечания – замечания отсутствуют	до 4		
1.8	Выступления юристконсульта на городских семинарах и совещаниях, выступления и публикации в средствах массовой информации в рамках направлений своей деятельности (приложить выступления с указанием названия мероприятия, уровня мероприятия)	до 4		
1.9.	Отсутствию жалоб сотрудников ЦРО, а также юридических лиц на действия (бездействие)	2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию здания

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
1.1	Своевременное выполнение заданий по комплексному обслуживанию здания (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – без замечаний – замечания имеются	4 0		
1.2	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности (баллы самооценки подтверждает начальник ХЭО)	4		
1.3	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
1.4	Эффективность и интенсивность труда (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		
1.7	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	до 4		

1.8	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 4		
	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Дома Учителя (баллы самооценки подтверждает заведующий хозяйством)	2		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.

Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы специалиста по закупкам

	Критерии оценки и показатели результативности и эффективности работы	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *
	Критерий 1. Эффективность деятельности			
1.1	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за отчетный период, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок): – без замечаний – замечания имеются	4 0		
1.2	Отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок)	2		
	Своевременная и качественная организация материально-технического обеспечения, проведение закупочной деятельности учреждения (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок): – без замечаний – замечания имеются	4 0		
1.3	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок): – выполнение в срок без замечаний – выполнение в срок, но с замечаниями – несвоевременное выполнение и с замечаниями	4 2 0		
1.4	Эффективность и интенсивность труда (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок)	до 4		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок)	до 2		
1.7	Другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок)	до 2		
1.8	Исполнительская дисциплина (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок): – имеются замечания – замечания отсутствуют	0 2		
1.9.	Своевременная и качественная сдача отчетов, правильное оформление документации по закупкам (баллы самооценки подтверждает начальник отдела закупок): – без замечаний – замечания имеются	2 0		
1.10.	Выполнение целевого показателя исполнения контрактов в системе ПИК устанавливаемого Главным контрольным управлением Московской области (выгрузка из системы) - исполнение целевого показателя - частичное выполнение целевого показателя - превышение целевого показателя	4 2 0		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	30		

*заполняется комиссией.