

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ СПТ им. Б.Г Музрукова

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников.

1.2 Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных на вышеуказанные цели.

1.4 Администрация вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата.

**2. Порядок распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1 Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных Приложением № 1 к Положению об оплате труда работников);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью. Перечень критериев оценки результативности и качества работы изложен в разделе 3 настоящего Приложения.

2.1.2 Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка

образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения.

2.1.3 Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общетехникумовского мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения.

2.2 Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда.

2.3 Выплаты стимулирующего характера по бальной системе к должностному окладу работника устанавливаются приказом директора на периоды:

январь-июнь текущего года за результаты работы в предшествующем периоде с июля по декабрь - в январе текущего года;

июль-декабрь текущего года за результаты работы в предшествующем периоде с января по июнь текущего года - в июле текущего года.

2.4 По решению директора работникам могут устанавливаться персональные стимулирующие выплаты. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных настоящим Положением.

2.5 Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.6 Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6 Стимулирование труда директора, заместителей директора производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам за качество и высокие результаты работы

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебно-производственной работе

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Сохранение контингента обучающихся	Отсутствие отчисленных студентов по не уважительной причине за рассматриваемый период	1
	1.2.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе за рассматриваемый период	1
	1.3.	Система работы с документами курируемых педагогов	Своевременное ведение и сдача обязательной текущей и отчетной документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администрации техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.4.	Система работы с документами заместителя директора	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.5.	Успеваемость и уровень качества успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Успеваемость на уровне 100%	2
			Успеваемость 80-99%	1,5
			Уровень качества успеваемости выше 60%	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%	1

	1.6.	Результаты промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся	Показатель качества ПА и/или ГИА не ниже областного	2
	1.7.	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов (среди студентов и преподавателей)	• на федеральном и международном уровне • на областном уровне • на городском уровне	2 1 1
	1.8.	Методическая работа курируемых педагогов	Обобщение педагогического опыта курируемых педагогов не ниже областного уровня	1
			Участие курируемых педагогов в профессиональных конкурсах не ниже областного уровня	1
	1.9.	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Прохождение педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), стажировки на предприятиях, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе	2
	1.10.	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) педагогических работников	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) педагогических работников	2
	1.11.	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1
			Своевременное обновление информации на сайте техникума по курируемым направлениям	1
	1.12.	Участие в инновационной, экспериментальной работе	Техникум является экспериментальной площадкой/ наличие и реализация программы развития	1
			Реализация инновационных образовательных программ (проектов)	1

	1.1	Трудоустройство выпускников	Показатель трудоустройства выпускников: выше среднеобластного на уровне среднеобластного ниже среднеобластного	1 0,8 0,5
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
	2.2.	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам	Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления техникума и другими организациями, отраженное в локальных актах техникума, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогических работников	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования
заместителя директора по безопасности и хозяйственной работе

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки	1
	1.2.	Система работы с документами заместителя директора	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора Техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.3.	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
	2.2.	Работа с общественными и организациями, органом государственного	Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления техникума и другими организациями, отраженное в локальных актах	2

		-общественного управления по курируемым вопросам	техникума, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях	
	2.3.	Проведение ремонтных работ	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	2
			Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2
	2.4.	Материально-техническое и санитарное состояние	Санитарное состояние объектов и прилегающей территории техникума	2
			Безаварийная работа отопительной системы	2
			Соблюдение лимита потребления электроэнергии	2
			Требуемый уровень освещения в помещениях	2
			Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	2
			Сохранность материальных ценностей	2
	2.5.	Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в техникуме	Рабочее состояние первичных средств тушения огня	1
			Надлежащее состояние запасных и подвальных помещений	1
			Наличие доступа в любые помещения техникума в случае ЧС	2
			Наличие всей документации по охране труда	1
			Отсутствие нарушений техники безопасности	1

			сотрудниками техникума	
--	--	--	------------------------	--

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогических работников	Да		-2

**3.3. Критерии материального стимулирования
заместителя директора по воспитательной работе.**

Виды выплат стимулирую щего характера	№ п/ п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Разработка	Разработка рабочих программ воспитания по направлениям обучения, календарного плана воспитательной работы	2
	1.2.	Реализация воспитательных мероприятий	Эффективная реализация воспитательных мероприятий	2
	1.3.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, публикации в соц.сетях, СМИ за рассматриваемый период	2
	1.4.	Система работы по проверки журналов по ВР, внеурочной деятельности	Журналы проверяются регулярно	2
			Журналы проверяются не регулярно	0
	1.6.	Система работы с документами заместителя директора	Своевременное ведение документации в рамках должностной инструкции	1
	1.7.	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов (среди студентов и классных руководителей)	• на федеральном и международном уровне • на областном уровне • на городском уровне	2 1 1

	1.8.	Методическая работа классных руководителей	Обобщение педагогического опыта классных руководителей не ниже областного уровня	1
			Участие классных руководителей в профессиональных конкурсах не ниже областного уровня	1
	1.9.	Наличие системы работы с детьми склонными к дивизиантому поведению	Наличие планов работы с субъектами профилактики, протоколов заседаний Совета по профилактики преступлений и правонарушений	1
	1.10.	Информатизация управленческой деятельности	Применений информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	2
	1.11.	Участие в инновационной, экспериментальной работе	Техникум является экспериментальной площадкой Реализация инновационных образовательных программ (проектов) по воспитательной работе	2
	1.12.	Реализация программ дополнительного образования на базе Техникума	Доля охвата обучающихся дополнительным образованием: • 50% и более • 40%-49%	2 1
	1.13.	Организация профилактической работы среди студентов	Отсутствие правонарушений студентов за рассматриваемый период Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, ПДН в сравнении с предыдущим периодом	2
	1.14.	Доля обучающихся, охваченных организованным и формами отдыха, оздоровления и занятости	• 90-100% • 70-89% • 60-69%	2 1 1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по	Взаимодействие с общественными организациями города, области, органом самоуправления техникума и другими организациями, отраженное в локальных актах техникума, планах работы, протоколах	2

		курируемым вопросам	заседаний, совместных мероприятиях	
	2.2.	Организация профориентационной работы	Результативное участие педагогов в профориентационной работе	2
	2.3.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогических работников	Да		-2

3.4. Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебной работе.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.14	Сохранение контингента обучающихся	Отсутствие отчисленных студентов по неуважительной причине за рассматриваемый период	1
	1.15	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе за рассматриваемый период	1
	1.16	Система работы с документами курируемых педагогов	Своевременное ведение и сдача обязательной текущей и отчетной документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администрации техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.17	Система работы с документами заместителя директора	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со	1

			стороны директора техникума, представителей контролирующих органов	
	1.18	Успеваемость и уровень качества успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Успеваемость на уровне 100%	2
			Успеваемость 80-99%	1,5
			Уровень качества успеваемости выше 60%	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%	1
	1.19	Результаты промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся	Показатель качества ПА и/или ГИА не ниже областного	2
	1.20	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов (среди студентов и преподавателей)	• на федеральном и международном уровне • на областном уровне • на городском уровне	2 1 1
	1.21	Методическая работа курируемых педагогов	Обобщение педагогического опыта курируемых педагогов не ниже областного уровня	1
			Участие курируемых педагогов в профессиональных конкурсах не ниже областного уровня	1
	1.22	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Прохождение педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), стажировки на предприятиях, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе	2
1.23	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) педагогических работников	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) педагогических работников	2	
1.24	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1	
		Своевременное обновление	1	

			информации на сайте техникума по курируемым направлениям	
	1.25	Участие в инновационной, экспериментальной работе	Техникум является экспериментальной площадкой/ наличие и реализация программы развития	1
			Реализация инновационных образовательных программ (проектов)	1
	1.26	Трудоустройство выпускников	Показатель трудоустройства выпускников: выше среднеобластного на уровне среднеобластного ниже среднеобластного	1 0,8 0,5
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.3.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
	2.4.	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам	Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления техникума и другими организациями, отраженное в локальных актах техникума, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогических работников	Да		-2

3.5 Критерии стимулирования преподавателя

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Уровень успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Успеваемость на уровне 100%	2
			Успеваемость 80-99%	1,5
	1.2.	Уровень качества успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Уровень качества успеваемости выше 60%	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%	1
	1.3.	Методическая работа (с обязательной сдачей документации в методический кабинет по каждому пункту) (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимые под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах	1
			Наличие публикаций в печатных изданиях, участие в интернет-проектах с указанием ссылки на интернет ресурсы	1
			Наличие и обновление систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса	1
			Наличие и систематическое обновление портфолио преподавателя. Проведение открытого урока по	1

			дисциплине	
1.4.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	Качественное и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	1	
1.5.	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов. Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий. (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимые под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	• на федеральном и международном уровне • на областном уровне • на городском уровне /интернет-проекты (юбилейные акции, тематические диктанты, сетевые олимпиады и т.п.)	2 1,5 1	
1.6.	Наличие аналитической, диагностической работы преподавателя (с предоставлением планов индивидуальной работы с неуспевающими, слабоуспевающими, с повышенной мотивацией)	Наличие и систематическое использование результатов мониторинга успеваемости обучающихся в работе	0,5	
1.7.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Систематическое использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе	0,5	
1.8.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Систематическое внедрение в образовательную деятельность инновационных методик, технологий. Участие в работе опытно-экспериментальных площадок, творческих групп, комиссий и советов	1	
1.9.	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Кабинет принят к новому учебному году/семестру без замечаний. Оформление и/или обновление стендов (информационных носителей) в учебном помещении. 100% сохранность мебели и оборудования в учебном помещении	0,5	
1.10.	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (с подтверждением)	Прохождение курсовой подготовки, стажировки на предприятии	1	

2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Внеурочная работа с обучающимися по дисциплине (проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали, конференции с обязательной сдачей отчетов, наградных документов и др. в метод. кабинет) с указанием количества участников.	Организация внеурочной работы по дисциплине	1
			Доля обучающихся, охваченных проектной, исследовательской, конкурсной, олимпиадной деятельностью: • свыше 30% • 20-30%	1,5 1
	2.2.	Профориентационная работа и работа по трудоустройству выпускников	Активное участие в профориентационных мероприятиях для абитуриентов и в трудоустройстве выпускников.	1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Нарушения трудовой дисциплины, зафиксированные в распоряжениях/приказах/протоколах/справках	Да		-2
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
4	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	Да		-2
5	Замечания по ведению документации преподавателя (журналов учебных занятий)	Да		-2
6	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.6. Критерии стимулирования мастера производственного обучения

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1	Уровень успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Успеваемость на уровне 100%	2
			Успеваемость 80-99%	1,5
	1.2	Уровень качества успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Уровень качества успеваемости выше 60%	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%	1
	1.3	Методическая работа (с обязательной сдачей документации в методический кабинет по каждому пункту)	Участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах	1
			Наличие публикаций в печатных изданиях, участие в	1

			интернет-проектах с указанием ссылки на интернет ресурсы	
		(Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Наличие и обновление систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса	1
			Наличие и систематическое обновление портфолио мастера п.о. Проведение открытого практического занятия по учебной практике	1
1.4	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции		Качественное и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	1
1.5	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	• на федеральном и международном уровне • на областном уровне • на городском уровне		2 1,5 1
1.6	Наличие аналитической, диагностической работы мастера п.о. (с предоставлением планов индивидуальной работы с неуспевающими, слабоуспевающими, с повышенной мотивацией)		Наличие и систематическое использование результатов мониторинга успеваемости обучающихся в работе	0,5
1.7	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Систематическое использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе		0,5
		Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий		2
1.8	Участие в инновационной и экспериментальной работе		Систематическое внедрение в образовательную деятельность инновационных методик, технологий. Участие в работе опытно-экспериментальных площадок	1
1.9	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных		Мастерская принята к новому учебному году/семестру без замечаний.	0,5

		помещений с учетом санитарных норм	Оформление и/или обновление стендов (информационных носителей) в мастерской. 100% сохранность мебели и оборудования в учебном помещении	
	1.10	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (с подтверждением)	Прохождение курсовой подготовки, стажировки на предприятии	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1	Внеурочная работа с обучающимися по профессии (проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках недель по профессии, декад и месячников, конкурсы, фестивали, конференции с обязательной сдачей отчетов, наградных документов и др. в метод. кабинет)	Организация внеурочной работы по профессии	1
			Доля обучающихся, охваченных проектной, исследовательской, конкурсной, олимпиадной деятельностью: • 50-100% • 30-49%	1 0,5
	2.3.	Профориентационная работа	Использование разнообразных форм внеурочной деятельности по профессии	0,5
			Активное участие в профориентационных мероприятиях для абитуриентов	1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Нарушения трудовой дисциплины, зафиксированные в распоряжениях/приказах/протоколах/справках	Да		-2
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
4	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	Да		-2
5	Замечания по ведению документации мастера	Да		-2
6	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.7 Критерии стимулирования руководителя физического воспитания.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие	1.1.	Положительная динамика уровня успеваемости	Успеваемость на уровне 100%	2
			Успеваемость меньше	1

результаты работы		обучающихся по итогам каждого семестра	90%, но выше среднего показателя по Техникуму и не ниже личного показателя в предыдущем семестре	
	1.3.	Положительная динамика уровня качества успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Уровень качества успеваемости выше 60%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	1
	1.6.	Методическая работа	Участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса	1
			Наличие публикации в печатных изданиях, участие в интернет-проектах, на официальном сайте	1
	1.8.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	Качественное и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	2
	1.9.	Наличие победителей и призеров соревнований (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	• на федеральном уровне • на областном уровне • на городском уровне	2 1,5 1
	1.10.	Наличие аналитической, диагностической работы	Наличие и систематическое использование результатов мониторинга	1

			успеваемости обучающихся в работе	
	1.11.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Систематическое использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе. Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий	1
	1.12.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Наличие авторских программ, методик, технологий. Участие в работе опытно-экспериментальных площадок	1
	1.13.	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Спортивный зал принят к новому учебному году без замечаний. Оформление и/или обновление стендов в учебном помещении. 100% сохранность мебели и спортивного инвентаря в учебном помещении	2
	1.14.	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Прохождение курсовой подготовки	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация, проведение спортивных соревнований, спартакиад, мероприятий, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни: • на уровне Техникума • на городском уровне • на областном уровне	1 1 2
			Использование разнообразных форм внеурочной деятельности по дисциплине (предоставление отчетов о проведенных	1

			мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по дисциплине)	
	2.3.	Профориентационная работа	Активное участие в профориентационных мероприятиях для школьников	2

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.8 Критерии стимулирования преподавателя-организатора ОБЖ.

Виды выплат стимулирующей	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности	Баллы
---------------------------	-------	----------------------	-------------------------------	-------

о характера			деятельности (значения показателей)	
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Положительная динамика уровня успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Успеваемость на уровне 100%	2
			Успеваемость меньше 100%, но выше среднего показателя по Техникуму и не ниже личного показателя в предыдущем семестре	1,5
			Успеваемость на уровне среднего показателя по Техникуму, но выше личного показателя в предыдущем семестре	1
	1.4.	Положительная динамика уровня качества успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Уровень качества успеваемости выше 60%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	2
			Уровень качества успеваемости 50-59%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	1,5
			Уровень качества успеваемости 40-49%, но не ниже личного показателя в предыдущем семестре	1
	1.7.	Методическая работа (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Участие в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах не ниже областного уровня. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса.	1
			Наличие публикации в печатных изданиях, участие в интернет-проектах	1
	1.9.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	Качественное и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	1
	1.10.	Наличие победителей и	• на федеральном	2

		призеров соревнований, конкурсов	уровне - на областном уровне - на городском уровне	1,5 1
	1.11.	Наличие аналитической, диагностической работы	Наличие и систематическое использование результатов мониторинга успеваемости обучающихся в работе	1
	1.12.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Систематическое использование ИКТ в учебно-воспитательном процессе. Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий	1
	1.13.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Наличие авторских программ, методик, технологий Участие в работе опытно-экспериментальных площадок	1
	1.14.	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Кабинет принят к новому учебному году без замечаний Оформление и/или обновление стендов в кабинете	1
			100% сохранность мебели и инвентаря в кабинете	1
	1.16.	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Прохождение курсовой подготовки	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Организация военно-патриотической работы	Организация, проведение или участие в военно-патриотических мероприятиях: - на уровне Техникума - на городском уровне - на областном уровне	1 1,5 2
			Использование разнообразных форм внеурочной деятельности	1

			по дисциплине (предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по дисциплине)	
	2.3.	Профориентационная работа	Активное участие в профориентационных мероприятиях для школьников	2

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.9 Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки. Участие в конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже областного уровня, наличие публикаций за рассматриваемый период	1
	1.2.	Наличие системы работы с документами	Качественное (без замечаний) и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	1
	1.3.	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов	• на федеральном и международном уровне • на областном уровне • на городском уровне	2 1,5 1
	1.4.	Наличие авторской образовательной программы	Разработка авторской образовательной программы, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия	1
	1.5.	Наличие диагностической работы	Проведение анкетирования, опросов, различных диагностических мероприятий по проблемам, возникающим в жизни студенческой группы (при условии предоставления обработанного материала)	2
	1.6.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе	1
	1.7.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Оформление и обновление сменных выставок и стендов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм	1
	1.8.	Наличие работы с родителями (законными представителями)	Привлечение родителей (законных представителей) к организации и проведению мероприятий	1
	1.9.	Методическое обеспечение образовательного процесса	Наличие методических разработок занятий и мероприятий с обучающимися согласно утвержденной	1

			образовательной программе, а также образцов изделий, учебных проектов и т.д.	
	1.10.	Сотрудничество с ОДО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Организация и участие в проведении мероприятий совместно с ОДО, организациями культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения и др.	2
	1.11.	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	Вовлечение обучающихся из социально неблагополучных семей в объединения дополнительного образования	2
			Сохранение контингента данных обучающихся	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Профориентационная работа	Активное участие в профориентационных мероприятиях	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении Техникума	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.10 Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

Виды выплат	№	Перечень показателей	Критерии оценки	Баллы
-------------	---	----------------------	-----------------	-------

стимулирующег о характера	п/ п		эффективности деятельности (значения показателей)	
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Участие в реализации программы развития Техникума, участие в инновационной и экспериментальной работе в Техникуме	Участие в разработке программы воспитания обучающихся	1
			Наличие авторских программ. Участие в работе опытно-экспериментальных площадок	1
	1.3.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Качественное (без замечаний) и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	1
	1.4.	Участие в системе мониторинга в Техникуме	Разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса	1
	1.5.	Наличие системы работы с одаренными обучающимися	Использование методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся Разработка и реализация программ для работы с одаренными обучающимися	1
	1.6.	Наличие работы с родителями (законными представителями), педагогами	Наличие групповой и индивидуальной работы с родителями (законными представителями), педагогами	1
	1.7.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в Техникуме	Проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся. Разработка конкретных рекомендаций педагогам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении обучающихся	1
			Количество обращений обучающихся, педагогов, родителей за консультациями к педагогу-психологу выше уровня прошлого года	1

	1.9.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в Техникуме (при условии предоставления обработанного материала)	Доля обучающихся, охваченных диагностическими процедурами: • 40 - 50% • выше 50 %	1 2
			Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами: • 40 - 50% • выше 50 %	1 2
			Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами: • 40 - 50% • выше 50 %	1 2
	1.12.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Проведение массовых мероприятий, направленных на психологическое просвещение участников образовательного процесса	1
	1.13.	Наличие коррекционно-развивающей работы в Техникуме	Доля обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными коррекционно-развивающими занятиями: • 20-29% • выше 30%	1 2
	1.14.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций и т.д. (ссылка на страницу сайта)	1
			Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, пед.советах и т.д.	1
	1.16.	Наличие системы работы с обучающимися группы риска	Проведенные коррекционно-развивающие, просветительские работы с обучающимися данной категории. Снижение доли обучающихся, состоящих на	1

			контроле (внутри техникума, ОУУПи ПДН, КДНиЗП)	1
			Отсутствие правонарушений среди обучающихся	
		1.18.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	1
		1.19.	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Профориентационная работа	Активное участие в профориентационных мероприятиях	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.11 Критерии материального стимулирования методиста, методиста ресурсного центра.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Методическое сопровождение образовательного процесса	Все рабочие программы учебных дисциплин, модулей, практик обновлены	2
			Все УМК по дисциплинам, модулям сформированы полностью	2
			Все дополнительные образовательные программы составлены в соответствии с требованиями	2
	1.4.	Методическое сопровождение педагогических работников	Проведение пед. работниками открытых занятий, мастер-классов, подготовка публикаций и др. (при помощи методиста): • на областном уровне • на всероссийском уровне	1 2
	1.5.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
	1.6.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	• на областном уровне • на всероссийском уровне	1 2
	1.7.	Наличие победителей и призёров в профессиональных конкурсах	• на областном уровне • на всероссийском уровне	1 2
	1.8.	Эффективность индивидуального профессионального роста зав. методического кабинета, методиста	Наличие опубликованных методических разработок, рекомендаций, статей и т.д.	1
			Наличие выпущенной методической продукции	1
			Результативность участия в педагогических конкурсах (при наличии документального подтверждения): • на областном уровне • на всероссийском уровне	1 2
2. Выплаты за	2.1.	Работа с	Отсутствие замечаний со	2

качество выполняемых работ		документацией	стороны администрации колледжа, представителей контролирующих органов	
----------------------------	--	---------------	---	--

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы со стороны педагогических работников	Да		-2

3.12 Критерии материального стимулирования

заведующего учебной частью.

Виды выплат стимулирующей о характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	1.1 .	Система работы с документами	Отсутствие замечаний по оформлению учебных журналов преподавателями	2
			Отсутствие замечаний со стороны администрации Техникума, представителей контролирующих органов	1
			Качественное заполнение бланков строгой отчетности (приложений к дипломам)	2
	1.2 .	Организация и контроль теоретического обучения	Соответствие записей в учебном журнале с календарно-тематическим планированием	2
			Контроль за выполнением учебных планов и программ, расписанием учебных занятий	2
	1.3 .	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.2.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
	2.3.	Проведение работы с обучающимися	Подготовка документации к экзаменационным сессиям (экзаменационные ведомости)	1
			Контроль за движением контингента	1
			Оформление учебной документации (личные дела, зачетные книжки, студенческие билеты и т.п.)	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
3	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2

3.13 Критерии материального стимулирования

заведующего отделением.

Виды выплат стимулирующей о характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Сохранение контингента обучающихся на отделении	Отсутствие отчисленных студентов на отделении по неуважительной причине за рассматриваемый период	2
	1.2.	Отсутствие условно переведенных обучающихся на отделении	Переведено условно 0% обучающихся	2
			Переведено условно не более 5% обучающихся	1
	1.4.	Система работы с документами	Своевременное ведение и сдача обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны администрации техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.6.	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации на отделении	Положительная динамика абсолютной успеваемости обучающихся на отделении	2
			Абсолютная успеваемость обучающихся на отделении на уровне последних показателей	1
			Положительная динамика качественной успеваемости обучающихся на отделении	2
			Качественная успеваемость обучающихся на отделении на уровне последних показателей	1
	1.10.	Результаты государственной (итоговой) аттестации обучающихся на отделении	Наличие дипломов с отличием не ниже 10% от числа выпускников (на отделении)	2
			Наличие дипломов с отличием не ниже 5-9% от числа выпускников (на отделении)	1
	1.12.	Посещаемость студентами занятий (на отделении)	Доля студентов на отделении, посещающих занятия (не считая отсутствующих по уважительным причинам): • 100% • 90-99%	2 1
	1.13.	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1

	1.8.	Самообразование	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций и т.п.	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	2
	2.2.	Организация дипломного проектирования	Доля дипломных проектов, имеющих практическую значимость (на отделении): • более 50% • 40-39%	2 1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
2	Наличие систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины (на отделении)	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.14. Критерии материального стимулирования

инженера по ГО.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Разработка и корректировка плана Гражданской обороны	Разработка и корректировка плана ГО	2
	1.2.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе за рассматриваемый период	1
	1.3.	Система работы с обучающимися и сотрудниками Техникума	Своевременное организация подготовки к ГО	2
			Осуществление регулярной проверки состояния ГО в техникуме	1
			Планирование и проведение командно-штабных учений по ГО	2
	1.4.	Система работы с документами	Своевременное доведение информации до сотрудников и обучающихся Техникума	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.5.	Методическая работа с педагогами	Обобщение педагогического опыта	1
			Участие в распространении информации по ГО по Техникуму	1
	1.6.	Наличие и выполнение плана посещений мероприятий по ГО	Наличие и выполнение плана посещений мероприятий по ГО	1
	1.7.	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1
			Своевременное обновление информации на сайте техникума по курируемым направлениям	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.5.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Наличие и использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	1

	2.6.	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам	Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления техникума и другими организациями, отраженное в локальных актах техникума, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях	1
--	------	--	--	---

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогических работников	Да		-2

3.15. Критерии материального стимулирования техник-смотритель зданий.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, переподготовки	1
	1.2.	Система работы с документами	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.3.	Эффективная работа по подготовке здания к эксплуатации	Проведение регулярных работ по проверке состояния здания	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Обеспечение качественного обслуживания здания, ремонт	Устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения	2
			Своевременная подготовка заявок на материалы и комплектующие изделия для ремонта и обслуживания здания	1
			Своевременное выполнение заявок по проведению ремонтных работ	1
			Соблюдение режима экономии использования здания (свет, вода, тепло и т.п.)	2
	2.2.	Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей	Сохранность материальных ценностей	1
			Выполнение правил эксплуатации	1
			Своевременное принятие мер по предотвращению разрушения, частичного разрушения здания (профилактический осмотр, график работы оборудования)	1
			Участие в инвентаризации зданий и сооружений организации и их переоценке.	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогических работников	Да		-2
	Несвоевременное проведение ремонтных работ оборудования	Да		-2

3.16 Критерии материального стимулирования библиотекаря.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Позитивные результаты работы с читателями	Доля обучающихся – пользователей библиотеки от общего количества обучающихся в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	0,5 1
			Доля педагогов – пользователей библиотеки от общего количества педагогов Техникума в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	0,5 1
			Книговыдача в сравнении с предыдущим периодом: • на прежнем уровне • выше	0,5 1
			Обновление библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: • регулярность осталась на прежнем уровне; • регулярность увеличилась	0,5 1
	1.5.	Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы	Проведение библиотечно-библиографических занятий с обучающимися	2
			Оформление книжных выставок: • оформлено столько же выставок, сколько в предыдущий период; • по сравнению с предыдущим периодом количество оформленных выставок увеличилось	1 2
			Организация и проведение бесед, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и	

			содействующих эмоциональному развитию обучающихся:	
			• проведены мероприятия в группах	1
			• проведены общетехникумовские мероприятия	2
			• проведены мероприятия на уровне города	3
			Реализация творческих проектов с обучающимися	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Методическая инновационная деятельность	Своевременное списание книг	1
			Участие в профессиональных конкурсах различного уровня, а также в общественных мероприятиях	2
			Подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.:	
			• на областном уровне	2
			• на городском уровне	1
			• на уровне Техникума	0,5
			Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах (с указанием сайта)	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы зав. библиотекой, библиотекаря	Да		-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да		-2

3.17 Критерии материального стимулирования секретаря в методическом кабинете.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Организация ритмичной и бесперебойной работы с документами	Своевременное осуществление подготовки учебной документации к началу учебного года и семестров	2
			Оперативная подготовка и обработка учебной экзаменационной документации, сводных семестровых ведомостей успеваемости по группам в течение учебного года	1
			Своевременное осуществление подготовки сводных ведомостей успеваемости, зачетных книжек, оформление приложений к дипломам по выпускным группам	1
			Своевременное заполнение и ведение книги движения студентов на учебный год, выписка академических справок	1
			Контроль за своевременной выпиской допусков студентам на пересдачу экзаменов и зачетов, внесение изменений в семестровые ведомости успеваемости	1
			Соблюдение требований по защите персональных данных	1
			Оперативная и качественная работа с входящей и исходящей (электронной) корреспонденцией	2
	1.7.	Самообразование	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций и т.п.	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качество выполнения работы	Обеспечение сохранности журналов	2
			Отсутствие замечаний со стороны администрации техникума, представителей контролирующих органов по ведению учебной документации	1

			Качественное заполнение бланков строгой отчетности	2
--	--	--	--	---

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременное осуществление подготовки учебной документации к началу учебного года и семестров (оформление журналов, студенческих билетов, зачетных книжек)	Да		-2
2	Отсутствие сохранности вверенной документации	Да		-2
3	некачественное заполнение бланков строгой отчетности (приложений к дипломам)	Да		-2

3.17 Критерии материального стимулирования секретаря ресурсного центра.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.8.	Организация ритмичной и бесперебойной работы с документами	Своевременное осуществление подготовки учебной документации к началу учебного процесса: прием заявлений, формирование личных дел, приказа о зачислении, приказа об отчислении подготовка документа об образовании, внесение данных в ФИЗ ДПО и ПО	2
			Подготовка сводных ведомостей по профессии в течении учебного процесса	1
			Своевременное осуществление подготовки сводных ведомостей успеваемости, протоколов, свидетельств, оформление приложений к свидетельству по выпускным группам	1
			Своевременное заполнение и ведение поименной книги, журнала выдачи свидетельств на учебный год	1
			Контроль за своевременной оплатой образовательных услуг.	1
			Соблюдение требований по защите персональных данных	1
			Оперативная и качественная работа с входящей и исходящей (электронной) корреспонденцией	2
	1.14.	Самообразование	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций, изучение методических рекомендаций и т.п.	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.4.	Качество выполнения работы	Обеспечение сохранности журналов	2
			Отсутствие замечаний со стороны администрации Техникума,	1

			представителей контролирующих органов по ведению учебной документации	
			Качественное заполнение бланков строгой отчетности (свидетельств)	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременное осуществление подготовки учебной документации к началу учебного года и семестров (оформление журналов, студенческих билетов, зачетных книжек)	Да		-2
2	Отсутствие сохранности вверенной документации	Да		-2
3	некачественное заполнение бланков строгой отчетности (приложений к дипломам)	Да		-2

3.18 Критерии материального стимулирования инженера-электроника.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы оборудования и внутренних локальных сетей	Своевременное осуществление подготовки оборудования к работе, технический осмотр отдельных устройств и узлов, контроль параметров надежности электронных элементов оборудования	2
			Активное участие в разработке перспективных и годовых планов и графиков работы технического обслуживания и ремонта оборудования, предупреждение браков и простоев в работе	1
			Четкая организация технического обслуживания электронной техники, рациональное её использование	1
			Осуществление контроля за проведением ремонта и испытаний оборудования, соблюдение инструкций по эксплуатации	1
			Своевременная модернизация локальной сети	1
			Своевременная замена неисправного, устаревшего или неподходящего оборудования	1
			Своевременное документальное оформление по приходу, замене компьютерного оборудования, программ, проведение диагностик компьютеров с занесением в журнал	1
	1.8.	Самообразование	Прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение и применение на практике передового опыта организации ремонта и технического	1

			обслуживания оборудования (с приложением подтверждающих документов)	
	1.9.	Обеспечение безопасности и антивирусной защиты	Своевременное обеспечение безопасности при работе в сети Интернет (контентная фильтрация и др.)	1
			Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качество выполнения работ	Качество внедрения нового программного обеспечения в образовательный процесс	1
			Высокое качество организации работы с провайдерами	1
			Качественная, бесперебойная работа оборудования и локальной сети Техникума	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несвоевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	Да		-2
2	Сбой работы оборудования и локальной сети колледжа по вине инженера-электроника, электроника	Да		-2
3	Несоблюдение требований по защите персональных данных в ИСПДн	Да		-2

3.19 Критерии материального стимулирования лаборанта.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии		2
	1.2.	Своевременная и качественная подготовка оборудования для лабораторных работ		2
	1.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда, пожарной и электробезопасности		2
	1.4.	Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования		2
	1.5.	Соответствие оборудования инвентаризационным описям и условиям хранения		2
2. Выплаты за качество выполненной работы	2.1	Своевременность и качество исполнения приказов и поручений администрации, качество выполнения функциональных обязанностей		2
	2.2	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб, (замечания) со стороны руководства, сотрудников, студентов		2
	2.3	Отсутствие фактов нарушения должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности приказов и поручений директора		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
2	Замечания руководителя по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да		-2

3.20 Критерии материального стимулирования кассира

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Обеспечение бесперебойной работы кассового аппарата	1
			Оперативное осуществление приема и контроля (замена) денежных средств, своевременное внесение информации о приходных и расходных операциях	2
			Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	1
			Обеспечение руководителей, аудиторов, проверяющих органов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и достоверной бухгалтерской информацией по кассе	1
	1.5.	Составление отчетов	Оперативное и точное составление ежедневной, ежемесячной, ежеквартальной и годовой бухгалтерской отчетности в соответствии с инструкцией	1
			Сложность составления некоторых видов отчетов	1
	1.7.	Повышение квалификации	Освоение новых программ, новых видов отчетов	1
			Прохождение курсов повышения квалификации, самообразование	1
	1.9.	Эффективное использование средств	Наличие денежных средств в кассе не превысило установленных норм	2
			Достигнута экономия в расходовании средств	1
	1.11.	Работа по введению АЦК «Госфинансы»	Работа без нарушения сроков и иных требований	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Работа в единой информационно й сети	Занесение информации без нарушения сроков и иных требований	2
			Дополнительное занесение информации	1

	2.3.	Работа с компьютерными бухгалтерскими программами «1С» и др.	Работа без нарушения сроков и иных требований	1
--	-------------	--	---	---

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Замечания вышестоящих органов по нарушению сроков предоставленных форм бухгалтерской отчетности	Да		-2
2	Замечания руководителя по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да		-2

3.21 Критерии материального стимулирования

специалиста по охране труда.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Повышение квалификации	Прохождение курсовой подготовки, переподготовки	1
	1.2.	Система работы с документами	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	2
			Отсутствие замечаний со стороны директора техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.4.	Информатизация деятельности специалиста по охране труда	Применение информационных технологий и компьютерной техники в деятельности специалиста по охране труда	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Обеспечение условий охраны труда участников образовательного процесса в колледже	Отсутствие случаев травматизма	2
			Своевременное обеспечение работников и студентов средствами индивидуальной защиты и спецодеждой согласно нормативам	2
			Отсутствие нарушений техники безопасности сотрудниками и студентами техникума	2
			Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	2
			Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-1

3.22 Критерии материального

стимулирования специалиста в сфере закупок.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	1
			Оперативное осуществление приема и контроля документации в рамках закупочной системы техникума и подготовки их к обработке.	2
			Достижение заданных результатов в рамках системы для обеспечения нужд техникума.	2
			Обеспечение руководителей, проверяющих органов и других пользователей сопоставимой и достоверной информацией в рамках закупочной деятельности техникума.	2
			Соблюдение требований нормативно правовых и локальных актов, инструкций, приказов и распоряжений директора.	1
			Контроль оформления и отражение фактов хозяйственной деятельности в рамках закупочной системы техникума.	2
			Наличие и сохранность документации в рамках закупочной системы.	1
	1.2	Повышение квалификации	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самообразование – самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций, правовых актов	1
			Необходимые дополнительные освоения: новых видов программ, инструкций, новых видов отчетности.	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1	Работа в единой информационной сети (сайты государственн	Занесение информации без нарушения сроков и иных требований	1
			Результативность выполнения наиболее сложных внеплановых	1

		ых закупок и	работ.	
--	--	--------------	--------	--

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несоблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов.	Да		-2
2	Замечания руководителя по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		-2
3	Отсутствие контроля за соблюдением сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка, состоянием трудовой дисциплины	Да		-2

3.23 Критерии материального стимулирования специалиста по кадрам.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы с документами	Четкое соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, связанных с трудовой деятельностью, условий коллективного и трудовых договоров	2
			Своевременная подготовка приказов директора Техникума, связанных с трудовой деятельностью сотрудников	2
			Грамотное оформление и хранение карточек формы Т-2, личных дел, трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек (электронных трудовых книжек)	2
			Оперативность и достоверность составления отчетности	1
			Оперативное обеспечение контролирующих органов достоверной информацией по кадрам	1
			Своевременная выдача справок из архива по поступающим запросам	1
			Соблюдение требований по защите персональных данных	1
	1.8.	Самообразование	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций, правовых актов	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качество выполняемых работ	Качественный контроль за соблюдением сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка, состоянием трудовой дисциплины	2
			Инициатива и применение в работе современных методов для качественного управления	1

			кадрами	
			Вносит предложения по совершенствованию работы	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несоблюдение трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, связанных с трудовой деятельностью	Да		-2
2	Замечания руководителя по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		-2
3	Отсутствие контроля за соблюдением сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка, состоянием трудовой дисциплины	Да		-2

3.24 Критерии материального стимулирования документоведа.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы с документами	Своевременная подготовка и передача первичных документов (положений, приказов, актов и т.п.)	2
			Оперативность и достоверность составления отчетности с указанием вида отчета	1
			Качественное заполнение и хранение бланков строгой отчетности (дипломов)	1
			Инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда	1
			Своевременная сдача в архив дел постоянного (временного) хранения	1
			Своевременная выдача документов и дел по поступающим запросам	1
			Обеспечение сохранности дел	1
			Оперативность, системность и качество ведения документации	1
	1.2.	Обеспечение безопасности персональных данных	Соблюдение требований по защите персональных данных	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	1.17.	Самообразование	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций, правовых актов с документальным подтверждением	1
	2.1.	Качество выполняемых работ	Выполнение неотложных поручений	2
			Соблюдение требований нормативно-правовых и локальных актов, инструкций, приказов и распоряжений	1

			директора	
--	--	--	-----------	--

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несоблюдение требований, установленных правилами хранения архивных документов	Да		-2
2	Замечания руководителя по работе с документами согласно должностной инструкции	Да		-2
3	Непредставление в установленные сроки в Военный комиссариат сведений в области воинского учета	Да		-2

3.25 Критерии материального стимулирования юрисконсульта, юрисконсульта ресурсного центра.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	Срочность выполнения работ	2
			Применение информационных технологий и компьютерной техники в делопроизводстве	1
			Консультирование сотрудников Техникума по правовым вопросам	2
			Качественная проверка документации по закупкам на соответствие требованиям законодательства РФ, претензионная работа с неплательщиками по договорам об образовании	2
			Обеспечение регистрации юридических лиц, внесение изменений в учредительные документы	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Своевременное и качественное выполнение работы	1
			Своевременная и качественная разработка локальных актов	2
			Организация обучения граждан с полным возмещением затрат	2
			Участие в судебных заседаниях при рассмотрении дел:	
			мировой суд (иные правоохранительные органы)	1
			городской суд	2
			суд апелляционной инстанции	3
			суд кассационной инстанции	4

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
-------	---	------------	-------

1	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да		-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да		-2

3.26 Критерии материального стимулирования водителя.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы автотранспорта	Безопасное и эффективное управление транспортным средством в различных условиях дорожного движения (соблюдение Правил дорожного движения, перевозки пассажиров)	2
			Своевременное проведение технических осмотров автотранспортных средств, обязательного страхования гражданской ответственности	2
			Своевременное устранение мелких неисправностей в процессе эксплуатации транспортного средства	1
			Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке	1
			Содержание в чистоте и порядке гаражного бокса, исправность и сохранность инструмента	1
	1.6.	Соблюдение техники безопасности	Отсутствие замечаний на соблюдение требований по технике безопасности и пожарной безопасности	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качество выполняемых работ	Безаварийная работа автотранспортного средства (отсутствие ДТП и замечаний со стороны органов исполнительной власти)	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
-------	---	------------	-------

1	Несвоевременное проведение технических осмотров автотранспортных средств, обязательного страхования гражданской ответственности	Да		-2
2	Замечания по соблюдению требований по технике безопасности пожарной безопасности	Да		-2
3	Наличие ДТП и замечаний со стороны органов исполнительной власти	Да		-2

3.27 Критерии материального стимулирования обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник).

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Сохранность имущества Техникума	Предупреждение случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	1
	1.2.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Оперативное выполнение работ	1
			Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПин	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Внеплановая работа	Участие в текущем ремонте помещений Техникума, благоустройстве территории около Техникума	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да		-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да		-2

3.28 Критерии материального стимулирования кладовщика.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы по организации складского учета	Осуществление руководства работами по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей	2
			Грамотная организация проведения отпуска, приема товарно-материальных ценностей, погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	1
			Соблюдение правил оформления и сдачи приходно-расходных документов	1
	1.4.	Соблюдение правил техники безопасности	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа на соблюдение правил по технике безопасности и пожарной безопасности	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.2.	Качество выполнения работ	Качественное обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей	2
			Качественное составление отчетности, участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение сохранности складированных товарно-материальных ценностей	Да		-2

2	Несвоевременное представление учетной-отчетной документации, обнаружение недостатков и излишек по результатам инвентаризации	Да		-2
3	Несоблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при ведении складского учета	Да		-2

3.29 Критерии материального стимулирования плотника.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Оперативное выполнение работ	1
			Соблюдение требований техники безопасности и правил пожарной безопасности при выполнении работ	1
			Своевременное выполнение заявок на все виды плотницких работ	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Внеплановая работа	Участие в текущем ремонте помещений Техникум, благоустройстве территории около Техникум	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да	-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да	-2

3.30. Критерии материального стимулирования охранника

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	1
	1.2.	Система работы с документами	Своевременное ведение журналов в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора техникума, представителей контролирующих органов	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Обеспечение качественного обслуживания	Отсутствие фактов нарушения пропускного режима	2
			Своевременное информирование руководства техникума о нарушениях пропускного режима, правил пожарной безопасности, чрезвычайных ситуаций во время дежурства	1
	2.2.	Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей	Сохранность материальных ценностей	1
			Выполнение правил эксплуатации	1
			Своевременное принятие мер по	1

			предотвращению разрушения, частичного разрушения здания (периодический осмотр)	
--	--	--	---	--

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п\п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители (да, нет)	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте		-2
2	Нарушение норм техники безопасности		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах		-2

3.31. Критерии материального стимулирования механика.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Качественное выполнение ремонтных работ механического оборудования	1
			Безаварийное функционирование механического оборудования колледжа	1
			Участие в ликвидации аварийных ситуаций	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Внеплановая работа	Участие в текущем ремонте помещений Техникума	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да		-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да		-2

3.32 Критерии материального стимулирования слесаря-сантехника.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.4.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Качественное выполнение ремонтных работ систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	2
			Выполнение профилактических работ систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	1
			Участие в ликвидации аварийных ситуаций	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.2.	Внеплановая работа	Участие в текущем ремонте помещений колледжа	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да		-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да		-2

3.33 Критерии материального стимулирования слесаря-электрика.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.7.	Качественное выполнение работ согласно должностной инструкции	Качественное выполнение ремонтных работ системы электроснабжения, сети связи, электроцепи, системы освещения и электрических приборов	2
			Выполнение профилактических работ системы электроснабжения, сети связи, электроцепи, системы освещения и электрических приборов	1
			Участие в ликвидации аварийных ситуаций	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.3.	Внеплановая работа	Участие в текущем ремонте помещений Техникума	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса на качество работы	Да		-2
3	Создание конфликтных ситуаций	Да		-2

3.34 Критерии материального стимулирования социального педагога.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.20.	Правонарушения обучающихся, состоящих на проф.учете	Отсутствие правонарушений обучающихся, состоящих на внутреннем учете	1
	1.21.	Посещаемость учебных занятий обучающимися, состоящими на проф.учете.	100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам	1
			90% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам	0,5
	1.23.	Наличие неуспевающих по итогам каждого семестра, состоящих на проф.учете.	Отсутствие неуспевающих по итогам каждого семестра, состоящих на внутреннем учете.	1
	1.24.	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с социумом	1
			Организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутреннем учете	1
2. Выплаты за	1.26.	Наличие системы работы с обучающимися из группы «риска»	Снижение доли обучающихся, состоящих на контроле (внутри техникума, ОУУиПДН, КДНиЗП)	1
	2.2.	Отсутствие замечаний	Качественное (без	1

качество выполняемых работ		по работе с документами согласно должностной инструкции	замечаний) и своевременное оформление и предоставление текущей и отчетной документации	
	2.3.	Наличие диагностической и аналитической работы	Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутреннем учете): - по успеваемости обучающихся; - по состоянию здоровья; - по занятости в свободное время; - составление социального паспорта семей.	2
	2.4.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями (законными представителями), обучающимися	Участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей (законными представителями), выступления на классных часах, педсоветах.	1
			Участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати	1
	2.6.	Наличие работы с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями)	Наличие работы с родителями(законными представителями), (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).	2
	2.7.	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	Реализация плана индивидуальной работы с обучающимися из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.	1,5
			Посещение на дому с целью обследования жилищно-бытовых	0,5

			условий	
	2.9.	Организация работы по социальной адаптации детей-инвалидов, детей-сирот, оставшихся без попечения родителей	Изучение условий их обучения, внеурочной деятельности, оказание помощи кураторам, мастерам п/о в работе с ними	1
	2.10.	Повышение квалификации (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Прохождение курсовой подготовки	0,5
			Активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, пед.советах и т.д.	0,5
	2.12.	Профориентационная работа	Активное участие в профориентационных мероприятиях	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п\п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-1
2	Предписания контрольных органов, не выполненные своевременно	Да		-1
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-1
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-1

3.35 Критерии материального стимулирования слесаря по ремонту оборудования.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1 .	Обеспечение ритмичной и бесперебойной работы оборудования	Своевременное осуществление разработки перспективных и текущих планов (графиков) различного вида ремонта оборудования, а так же мер по улучшению эксплуатации и обслуживанию	2
			Оперативность внедрения системы комплексного регламентированного обслуживания, обеспечивающей своевременную наладку и ремонт оборудования	1
			Активное участие в проверке технического состояния оборудования, качестве ремонтных работ	1
			Организация подготовки к ремонтным работам, определение потребности в запасных частях	2
			Четкое осуществление контроля за соблюдением правил эксплуатации, технического обслуживания оборудования	1
			Своевременное обеспечение запасными частями и оборудованием Техникума	1
			Своевременное включение в	1

			график различного вида ремонта оборудования	
	1.2 .	Самообразование	Прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение и применение на практике передового опыта организации ремонта и технического обслуживания оборудования	1
	1.3 .	Соблюдение правил техники безопасности	Отсутствие замечаний со стороны администрации Техникума на соблюдение правил по технике безопасности и пожарной безопасности	1
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1 .	Качество выполнения работ	Обеспечение качественного ремонта оборудования	2
			Качественная подготовка материалов для заключения договоров с предприятиями-изготовителями на поставку запасных частей и оборудования	1
			Качественная подготовка заключений по вопросам совершенствования конструкции оборудования, организации ремонтных работ	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Несвоевременная разработка перспективных и текущих планов (графиков) различного вида ремонта оборудования	Да		-2
2	Несвоевременная подача заявок на ремонт оборудования, запасные части и материалы	Да		-2
3	Сбой работы оборудования по вине слесаря по ремонту	Да		-2

3.36. Критерии материального стимулирования руководителя ресурсного центра.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Повышение квалификации (Учитываются мероприятия предлагаемые методическим кабинетом и проводимых под эгидой Министерства просвещения РФ, министерства образования и науки Нижегородской области)	Прохождение курсовой подготовки, переподготовки	1
	1.2.	Система работы с документами	Своевременное ведение обязательной текущей и отчетной документации в рамках должностной инструкции	1
			Отсутствие замечаний со стороны директора Техникума, представителей контролирующих органов	1
	1.4.	Взаимодействие с предприятиями для обеспечения качественной подготовки специалистов	Наличие заключенных договоров с предприятиями на организацию дополнительного профессионального образования: • количество договоров на	1

			уровне предыдущего периода увеличение количества договоров по сравнению с предыдущим периодом	2
			Количество обучающихся по программам дополнительного профессионального образования: - на уровне предыдущего периода - увеличение по сравнению с предыдущим периодом	1
				2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	1.6.	Привлечение внебюджетных средств	Сумма привлеченных внебюджетных средств на уровне предыдущего периода	1
			Увеличение суммы привлеченных внебюджетных средств по сравнению с предыдущим периодом	2
	2.1.	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управленческой деятельности	1
	2.2.	Методическая работа	Проведение семинаров, конференций, мастер-классов и т.д.:	
			- на городском уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	1 2 3
			Разработка учебно-методической и учебно-программной документации	2
	2.4.	Наличие реализуемой эффективной программы развития ресурсного центра	Наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы	1
	2.5.	Обеспечение открытости деятельности ресурсного центра	Создание и поддержание в актуальном состоянии страницы ресурсного центра на официальном сайте колледжа	1
	2.6.	Наличие системы мониторинга	Использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений	1
	2.7.	Сохранение и укрепление материально-	Сохранность материальных ценностей	0,5
			Выполнение правил	0,5

		технической базы и материальных ценностей	эксплуатации закрепленного оборудования	
			Своевременное принятие мер по предотвращению поломки оборудования (профилактический осмотр, график работы оборудования)	0,5
	2.10.	Обеспечение условий охраны труда участников образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма	0,5
			Своевременное обеспечение проведения инструктажа по технике безопасности обучающихся	0,5

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-2
2	Предписания контрольных органов, не выполненные своевременно	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

3.37 Критерии материального стимулирования секретаря руководителя.

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии оценки эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1.	Организация ритмичной и бесперебойной работы с документами	Своевременное осуществление подготовки документации (прием и первичная обработка входящих документов)	1
			Оперативное, систематическое и качественное ведение документации	2
			Своевременная доставка документов до исполнителей	2
			Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	1
			Контроль за своевременным предоставлением, отправкой ответов, отчетов на запросы иных организаций, в т.ч. вышестоящих	2
			Соблюдение требований по защите персональных данных	1
	1.2.	Самообразование	Участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации, самостоятельное изучение применения действующих положений, инструкций и т.п.	2
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1.	Качество выполнения работы	Обеспечение сохранности журналов	1
			Отсутствие замечаний со стороны администрации Техникума,	1

			представителей контролирующих органов по ведению документации	
			Качественное составление проектов распорядительных (приказы, распоряжения) и информационно-справочных документов(служебные письма, справки, докладные и служебные записки)	2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Наличие обоснованных жалоб от сотрудников, обучающихся, законных представителей, родителей	Да		-2
2	Отсутствие сохранности вверенной документации	Да		-2
3	Некачественное заполнение отчетных документов	Да		-2

3.38 Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Техникума за результативность и качество труда устанавливается приказом директора в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в Техникуме. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.39 Размер выплат стимулирующего характера директору устанавливается приказом учредителя.

3.40 Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам за результативность и качество труда является оценочный лист и приказ директора Техникума о согласовании оценки результативности деятельности работников Техникума. Оценка результативности и качества труда работников Техникума проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.41 Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора Техникума. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор Техникума, заместители директора, руководители цикловых методических комиссий, представители профсоюзной организации работников, работники Техникума.

3.42 Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим Положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор Техникума или заместитель директора.

3.43 Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, дату заполнения оценочного листа.

3.44 Утверждение итоговых оценочных листов работников Техникума проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания

указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника и общее количество баллов по оценочным листам.

3.45 В течение 5 рабочих дней с момента заседания экспертно-аналитической группы председатель экспертно-аналитической группы знакомит каждого сотрудника Техникума с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.46 В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Техникума в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.47 Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

3.48 Председатель экспертно-аналитической группы представляет директору Техникума информацию о достижениях работников Техникума, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.49 На основании представления председателя экспертно-аналитической группы директор Техникума принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов.

3.50 На основании проведенной оценки достижений работников Техникума производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику Техникума и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя Техникума проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Техникума и определяется итоговое количество баллов по Техникуму.

3.51 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, выслуги лет делится на итоговое количество баллов по Техникуму. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (D \times B) / M,$$

где:

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Техникума рассчитывается как произведение денежного веса 1 балла на количество баллов каждого работника по результатам труда на период с июля по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок на периоды:

январь-июнь текущего года за результаты работы в предшествующем периоде с июля по декабрь;

июль-декабрь текущего года за результаты работы в предшествующем периоде с января по июнь текущего года.

3.52 Стимулирование работников Техникума, критериальная база оценки качества и результативности труда, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего Положения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.