

Положение о порядке назначения, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в соответствии с положениями Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Закона Самарской области от 14.12.2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями), Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями), приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Самарской области, регулирующих оплату труда.

1.2. Стимулирующие выплаты имеют своей целью поощрение работников Учреждения на основании оценки результативности и качества работы (эффективности труда), полученных позитивных изменений в процессе осуществления трудовой деятельности и достигнутых конечных результатов, а также стимулирование работников к улучшению качества выполняемой ими работы и достижению положительных результатов трудовой деятельности. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также из средств, возникших в результате экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда.

1.3. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки Самарской области.

Стимулирующие выплаты директору Учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год.

2. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Работникам Учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера осуществляются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, а также из средств, возникших при экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда, и начисляются на должностной оклад работника Учреждения без учета доплат и надбавок.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) доплата педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу второго уровня за выслугу лет:

- при выслуге по занимаемой должности от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- при выслуге по занимаемой должности свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

2) надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается за выполнение отдельных трудовых функций с учетом объема, интенсивности и напряженности трудового процесса, степени сложности, срочности и важности выполнения поставленных задач, оперативности, качества и профессионализма в их решении, уровня ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление деятельности при условии систематического выполнения срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания – до 100% от размера оклада по соответствующей должности. Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность и напряженность работы работника, а также срок ее выплаты устанавливается приказом директора Учреждения.

3) надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) – в зависимости от количества баллов, набранных работником, и стоимости одного балла.

4) премия за выполнение особо важных и срочных работ – 15000 рублей.

5) премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда – 15000 рублей.

б) иные поощрительные выплаты:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год выплачивается за высокое качество и полученный значительный положительный эффект от выполненной работы при реализации различных направлений деятельности Учреждения, направленных на совершенствование и обеспечение учебно-воспитательного процесса – до 20000 рублей.

7) разовые премии выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда:

- к праздничным дням и юбилейным датам – до 10000 рублей;
- премии юбилярам:
 - по достижении 50 лет – 5000 рублей;
 - по достижении 55 лет – 6000 рублей;
 - по достижении 60 лет – 9000 рублей.

3. Условия и порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

- на выплату стимулирующих надбавок директору Учреждения за интенсивность и напряженность работы, результативность и качество работы (эффективность труда) выделяется не более 10% от общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату надбавок работникам за интенсивность и напряженность работы выделяется не более 20 % от размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату надбавок работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) выделяется не более 45 % от размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату разовых премий работникам может быть выделено не более 20% от экономии фонда оплаты труда;
- на выплату доплат педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу второго уровня за выслугу лет выделяется не более 5% от общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников Учреждения.

3.3. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается исходя из общей суммы баллов, набранной работником, и стоимости одного балла.

3.4. Для расчета стоимости одного балла размер средств, выделенных на выплату надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда), делится на суммарное количество баллов, набранное каждой категорией работников на основании утвержденных критериев.

3.5. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на следующий период:

- педагогическим работникам – шесть месяцев;
- учебно-вспомогательному персоналу – шесть месяцев;
- административному персоналу и административно-хозяйственной части – шесть месяцев.

3.6. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- стаж работы в должности не менее четырех месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на конкретного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.7. Условиями отмены или изменения размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- случаи травматизма обучающихся или случаи травматизма на рабочем месте;
- наличие 3 обоснованных жалоб обучающихся и/или работников Учреждения на неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – снижение стимулирующих выплат на 50 %;
- наличие 5 обоснованных жалоб обучающихся и/или работников Учреждения на неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – снятие стимулирующих выплат;
- наличие обоснованного представления руководителя структурного подразделения об ухудшении качества работы, повлекшем нарушение деятельности структурного подразделения – снижение стимулирующих выплат на 50 %;
- повторное представление руководителя структурного подразделения об ухудшении качества работы, повлекшем нарушение деятельности структурного подразделения – снятие стимулирующих выплат.

3.8. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) могут быть снижены или отменены до конца периода, на который они были установлены.

3.9. Срок подачи материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников по форме, утвержденной приказом директора Учреждения – не позднее 5 числа месяца, следующего за последним месяцем периода, на который была установлена предыдущая надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда).

3.10. Директор Учреждения в трехдневный срок представляет Комиссии по установлению надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам

Учреждения (далее – Комиссия) аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Комиссия в трехдневный срок рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и представляет предложения об установлении надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда). Принятое решение оформляется протоколом заседания Комиссии.

Директор Учреждения на основании представленных Комиссией предложений в трехдневный срок издает приказ об установлении (снятии) надбавки, о снижении (повышении) размера надбавки, с указанием периода действия и списка сотрудников, которым устанавливается данная выплата.

3.11. Форма самоанализа работников Учреждения должна содержать:

- перечень критериев и максимального количества баллов по каждому критерию;
- количество баллов по каждому критерию, указанных работником и количество баллов по этим же критериям, установленных руководителем структурного подразделения;
- среднее количество баллов по каждому показателю и общее количество баллов.

3.12. Размер стимулирующей надбавки на каждый балл может быть отличным от размера надбавки на каждый балл в предыдущий период выплаты из-за изменения общего объема показателей (суммового количества баллов) в каждом периоде выплат.

3.13. Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора (кроме заместителя директора по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки результативности и качества работы (эффективность труда) директора Учреждения, утвержденных соответствующими приказами Министерства образования и науки Самарской области. Количество и распределение критериев и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями директора (кроме заместителя директора по АХЧ) определяется и утверждается директором Учреждения.

3.14. Критерии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения являются приложением к настоящему положению. Критерии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од. Критерии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) иных категорий работников утверждаются Учреждением самостоятельно.

3.15. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты устанавливаются по результатам работы сотрудников в целях усиления их материальной заинтересованности при выполнении поставленных перед ними задач, а также за высокое качество и полученный значительный положительный эффект от выполняемой работы при реализации различных направлений деятельности Учреждения.

3.16. На основании предложений Управляющего совета Учреждения, а также распоряжений вышестоящих органов власти и управления работники Учреждения могут быть премированы в порядке, определенном данным Положением. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

3.17. В случае экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда сэкономленные средства могут быть направлены на выплату премий.

3.18. В целях поощрения работников Учреждения и повышения их материальной заинтересованности в достижении качественных результатов труда могут применяться иные поощрительные выплаты.

**Приложение № 1
к Приложению № 3
к коллективному договору**

Критерии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл
2.	Результативность организационно-методической деятельности методиста	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня) Баллы суммируются (разного уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимально- 6 баллов
2.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период(в зависимости от уровня) Баллы суммируются	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимально – 6 баллов
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные	91%-100% - 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% - 1 балл
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) Баллы суммируются (разного уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимально- 6 баллов
2.6.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Регионального уровня - 1 балл Федерального уровня – 2 балла
2.8.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) Баллы суммируются (разного уровня)	На муниципальном, окружном, областном уровне – 1 балл На всероссийском, международном уровне – 2 балла Максимально- 3 балла
2.9.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) Баллы суммируются (разного уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла. Максимально- 6 баллов

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
2.10.	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии методиста в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл
2.12	Общее количество открытых занятий и внеурочных мероприятий, подготовленных с участием методиста и проведенных преподавателями с использованием современных образовательных технологий на оценку хорошо и отлично (с представлением в методический кабинет методической разработки в бумажном и электронном варианте) соответствует /превышает установленные ОУ показатели	Соответствует показателям – 1 балл Превышает показатель – 2 балла
2.13	Укомплектованность реализуемых основных образовательных программ учебно-методическими комплексами	На 80 % - 2 балла Свыше 80-90% - 3 балла Более 90% - 4 балла
	Всего	39 баллов

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) преподавателей и мастеров производственного обучения

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	1 балл
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	1 балл
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	0 баллов -1 балл

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.4.	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	1 балл
1.5.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	1 балл
1.6.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	1 балл
1.7.	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом)	1 балл
1.8.	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения Оцениваются классные руководители выпускных групп	60-65% - 1 балл Свыше 65% – 2 балла
2.	Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся	
2.1.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением Учитывается очное участие. Баллы суммируются (разного уровня).	На уровне округа – 1 балл На областном уровне – 2 балла На федеральном уровне – 3 балла /дополнительно за количество победителей и призеров: От 1 до 3 человек – 1 балл Более 3 человек – 2 балла Максимально – 8 баллов
2.2.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) Учитывается очное участие, баллы суммируются	На уровне техникума – 1 балл На уровне округа – 2 балла На областном, федеральном уровне – 3 балла /дополнительно за количество победителей и

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		призеров: От 1 до 3 человек – 1 балл Более 3 человек – 2 балла Максимально 8 баллов
2.3.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	1 балл
2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% (по каждому направлению)	1 балл по каждому направлению Максимально 6 баллов
2.5.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24%	1 балл
2.6.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	1 балл
2.7.	Результаты участия преподавателя в реализации курсов предпрофильной подготовки, проекта «Билет в будущее» при наличии более 80% положительных отзывов участников	1 балл
2.8.	Доля обучающихся, социально-значимая деятельность которых оценивается с использованием электронного портфолио от общего количества обучающихся учебной группы 50% - 1 балл 80% - 2 балла 100%- 3 балла	Максимально 3 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе	на федеральном уровне – 2 балла на региональном уровне – 1 балл
3.2.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	1 балл
3.3.	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении: Преподаватель обеспечил наполняемость и функционирование Системы дистанционного обучения ГБПОУ «КЧСХТ» на платформе Moodle по	1 балл

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	преподаваемым предметам, дисциплинам, МДК свыше 15%	
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) Учитывается только очный формат, баллы суммируются	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимально – 6 баллов
4.2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) Учитывается только очный формат, баллы суммируются	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла дополнительно победу/призовое место – за 1 место – 3 балла, за 2 место – 2 балла, за 3 место – 1 балл Максимально – 9 баллов
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл
4.4	Результаты прохождения преподавателями (мастерами производственного обучения) повышения квалификации (переподготовки)	по программам, основанным на опыте Союза Ворлдскиллс Россия – 1 балл, по государственному заданию или направлению учебного заведения – 1 балл, по программам, основным на опыте Союза Ворлдскиллс Россия и получение сертификата эксперта – 2 балла
4.5	Наличие публикаций о положительном педагогическом опыте, соответствующем сфере деятельности техникума	на официальном сайте ПОО (не менее 5) – 1 балл

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		в периодических изданиях, сборниках различного уровня – 1 балл
4.6	Результаты участия по улучшению материально-технического, санитарно-гигиенического, пожаробезопасного обеспечения учебно-воспитательного процесса: Участие преподавателя в ремонтных работах, изготовление действующих макетов (при условии предоставления технического описания и фото)	от 1 до 3 баллов (в зависимости от объема и уровня сложности работ)
4.7	Результаты Участие преподавателя в разработке проектов развития, грантов, организации и проведении мероприятий:	на уровне учреждения, «образовательного округа», области, на российском или международном уровне – 1 балл; в случае победы разработанных проектов, грантов – 3 балла участие в реализации проектов развития, грантов – 1 балл
	Всего:	66 баллов

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-организатора

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога-организатора по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся ОУ 14-18 лет, вовлеченных в деятельность объединений дополнительного образования	Равна или выше декомпозированного показателя для ОУ 1 балл
1.2.	Сохранность контингента обучающихся ОУ, вовлеченных в творческую, волонтерскую, клубную деятельность, объединения дополнительного образования и другое, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100% - 1 балл
1.3.	Численность обучающихся в возрасте до 30 лет, вовлеченных в социально активную деятельность, через охват патриотическими проектами	Равна или выше декомпозированного показателя для ОУ 1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.4.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных педагогом-организатором в объединения дополнительного образования на базе ОО, (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся ОУ, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100%	1 балл
1.5.	Доля позитивных отзывов обучающихся техникума и их родителей (законных представителей) о качестве организации учебно-воспитательного процесса на сайте ОО, от общего количества отзывов обучающихся техникума и их родителей (законных представителей)	70%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла Максимально - 2 балла
Итого баллов		6
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся ОУ, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся ОУ(в зависимости от уровня). Баллы суммируются.	На уровне техникума (70) – 1 балл На муниципальном, окружном, областном (15%) уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне (5%) – 3 балла Максимально -6 баллов
2.2.	Доля обучающихся ОУ – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся ОУ, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном. Баллы суммируются.	На уровне техникума (10-15 %) – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне (5-10%) – 2 балла На всероссийском, международном уровне (до 5%) – 3 балла Дополнительные баллы: за 3-х победителей - 1 балл; свыше 3-х – 2 балла. Максимально - 8 баллов
2.3.	Доля обучающихся ОУ, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся ОУ (в зависимости от уровня).	На уровне техникума (свыше 10%) – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне (5-10%)– 2 балла На всероссийском, международном уровне (до 5%) – 3 балла Максимально – 3 балла
2.4.	Доля обучающихся ОУ, вовлеченных в добровольческую	В соответствии с

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	(волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся ОУ, за отчетный период	декомпозированными показателями 1 балл
2.5.	Доля обучающихся ОУ, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся ОУ, за отчетный период	В соответствии с декомпозированными показателями 1 балл
2.6	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня)	На муниципальном, окружном, областном уровне – 1 балла На всероссийском, международном уровне – 2 балла Максимально - 2 балла
2.7.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня).	На муниципальном, окружном, областном уровне – 1 балла На всероссийском, международном уровне – 2 балла Максимально - 2 балла
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	Равно или выше установленного показателя на отчетный период – 1 балл
3.2.	Продвижение деятельности образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период.	На муниципальном, окружном, областном уровне (не менее 10 публикаций) – 1 балл На всероссийском, международном уровне (не менее 5 публикаций) – 2 балла Максимально - 2 балла
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога- организатора в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое)(в зависимости от	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском,

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	уровня)	международном уровне – 3 балла Максимально – 3 балла
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года.	Краткосрочное участие (разовое) -1 балл; Долгосрочное (в течении отчетного периода) – 2 балла Областной уровень и выше + 1 балл Максимально -3 балла
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	3 и более мероприятия - 1 балл
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня). Баллы суммируются.	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимально - 6 баллов
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня).	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимально - 3 балла
4.6	Подготовка и проведение открытых мероприятий, мастер-классов, семинаров, конференций и т.д. на уровне техникума.	1 балл
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл
4.8.	Разработанные педагогом-организатором и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском,

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		международном уровне – 3 балла Максимально - 3 балла
4.9	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Удельный вес студентов, охваченных проектами в области физкультурно-спортивной и оздоровительной деятельности, связанных с популяризацией здорового образа жизни, Спорта, а также с созданием положительного образа молодежи, ведущей здоровый образ жизни.	В соответствии с показателями, установленными ОУ на отчетный период – 1 балл
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся ОУ во время образовательного процесса	1 балл
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1 балл
5.4.	Результаты участия по улучшению материально-технического, санитарно-гигиенического, пожаробезопасного обеспечения учебно-воспитательного процесса: Участие преподавателя в ремонтных работах, изготовление действующих макетов (при условии предоставления технического описания и фото)	от 1 до 3 баллов (в зависимости от объема и уровня сложности работ) Максимальное количество- 3 балла
Всего:		60 баллов

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога-психолога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39%; 40%-59%; 60% и более 1 балл
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период;	0 баллов

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	наличие положительного результата за отчетный период	1 балл
1.3.	Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	1 балл
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% – 1 балла 71-85% – 2 балл; свыше 85% – 3 балла Максимально – 3 балла
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат)). Баллы суммируются.	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимально – 6 баллов
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса(в зависимости от уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимальное количество – 3 балла
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки(в зависимости от уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимальное количество – 3 балла
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% – 0,5 балла 61-75% – 1 балл; 76-85% – 1,5 балла; свыше 85% – 2 балла Максимальное количество – 2 балла

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% – 0,5 балла 61-75% – 1 балл; 76-85% – 1,5 балла; свыше 85% – 2 балла Максимальное количество- 2 балла
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% – 0,5 балла 61-75% – 1 балл; 76-85% – 1,5 балла; свыше 85% – 2 балла Максимальное количество- 2 балла
1.11.	Доля обучающихся принявших участие в социальнопсихологическом тестировании	95% и выше – 1 балл
1.12.	Доля обучающихся принявших участие в анонимном анкетировании в образовательном учреждении по вопросам отношения учащихся к лицам других национальностей и причинам такого поведения с целью выработки мер по профилактике и пресечению экстремистских проявлений в молодежной среде в рамках государственной программы Самарской области.	95% и выше – 1 балл
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимальное количество- 3 балла
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да – 1 балл Нет – 0 Баллов
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога-психолога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		балла Максимальное количество- 3 балла
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства(участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне– 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимальное количество- 3 балла
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО или иными ОО, (в зависимости от уровня). При наличии результатов в ОО и за её пределами результаты суммируются.	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне– 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимальное количество- 6 баллов
3.4	Разработка и внедрение: авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей или психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимальное количество- 3 балла
3.5	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие; цифровое тестирование.	2 и более материалов- 1 балл
3.6	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% - 1 балл; 5% до 10% - 2 балла; более 10% - 3 балла Максимальное количество- 2 балла
3.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе	1 балл

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	
Всего:		49 баллов

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности воспитателя по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды обучающихся, проживающих в общежитии: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0,5 балла; 1 балл; 2 балла Максимальное количество- 2 балла
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 1 балл; 80%-89% -1,5 балла 90% и более – 2 балла Максимальное количество- 2 балла
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1 балл
1.4.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да - 1 балл Нет – 0 баллов Да - 1 балл Нет – 0 баллов Максимальное количество- 2 балла
1.5.	Подготовка и проведение открытых мероприятий, мастер-классов, семинаров, конференций и т.д. на уровне техникума.	1 балл
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 балл
1.7.	Доля воспитанников 14-18 лет, охваченных дополнительным образованием на базе и вне ОО, в	1 балл

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	общей численности воспитанников 14-18 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	
1.8.	Численность обучающихся, проживающих в общежитии в возрасте до 30 лет, вовлеченных в социально активную деятельность (волонтерскую, творческую, спортивную и др.) от общего количества проживающих в общежитии.	35 и более % - 1 балл
1.9.	Сохранность контингента обучающихся ОУ, вселенных на проживание в общежитие за отчетный период.	90% и более - 1 балл
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня). Баллы суммируются.	На уровне округа – 1 балл На областном уровне – 2 балла На федеральном уровне – 3 балла Максимальное количество - 6 баллов
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1) (в зависимости от уровня). Баллы суммируются.	На уровне округа – 1 балл На областном уровне – 2 балла На федеральном уровне – 3 балла /дополнительно за количество победителей и призеров: От 1 до 3 человек – 1 балл Более 3 человек – 2 балла Максимальное количество - 8 баллов
2.3	Снижение численности или отсутствие обучающихся в общежитии, состоящих на профилактическом учете (внутритехникумовский учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов - 1 балл
2.4.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных воспитателем, в объединения дополнительного образования на базе ОО, (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся общежития, состоящих на профилактическом учете и	1 балл

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	приступивших к обучению, составляет 100%	
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1 балл
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1 балл
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимальное количество – 3 балла
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня). Баллы суммируются.	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимальное количество – 6 баллов
4.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне – 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимальное количество – 3 балла
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	зависимости от уровня). Баллы суммируются	уровне– 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимальное количество- 6 баллов
4.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	На уровне техникума – 1 балл На муниципальном, окружном, областном уровне– 2 балла На всероссийском, международном уровне – 3 балла Максимальное количество- 3 балла
4.6	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий (не более 15 % заболевших) – 1 балл; снижение на 1% - 1,5 балла; снижение на 2% - 2 ; снижение на 3% и выше – 3 балла Максимальное количество- 3 балла
5.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 балл
5.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1 балл
5.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1 балл
5.6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 балл
5.7.	Результаты участия по улучшению материально-технического, санитарно-гигиенического,	от 1 до 3 баллов (в зависимости от объема и

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	пожаробезопасного обеспечения учебно-воспитательного процесса: Участие преподавателя в ремонтных работах, изготовление действующих макетов (при условии предоставления технического описания и фото)	уровня сложности работ) Максимальное количество- 3 балла
Всего:		63 балла

Критерии по оценке эффективности (качества) работы заместителя директора по административно-хозяйственной части

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, охраны труда	1
	Обеспечение бесперебойной работы Учреждения, своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций, своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, к зимнему сезону	3
	Качественная и своевременная сдача отчетности	3
	Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций по вопросам хозяйственной деятельности	3
	Контроль за исправным состоянием, безаварийной и надежной работой систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, правильной их эксплуатацией, своевременным и качественным ремонтом	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
	Экономия энергетических ресурсов по сравнению с предыдущим годом: - экономия - перерасход	2 -2
	Организация проведения текущего ремонта	2
Максимально возможное количество баллов		17

Критерии по оценке эффективности (качества) работы главного бухгалтера

Основания для назначения	Критерии	Максимальный
--------------------------	----------	--------------

стимулирующих выплат		балл
Удовлетворенность результатами труда	Эффективная организация использования финансовых ресурсов и материальных ценностей в соответствии с целевым назначением	4
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам, налогам, сборам и платежам во внебюджетные фонды и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3
	Эффективная организация инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	2
	Внедрение, освоение и использование современных технологий и новых форм, методов бухгалтерского учета	2
	Предоставление сведений и отчетности в органы статистики, Отрадненское управление МОНСО, Министерство имущественных отношений Самарской области, Государственную инспекцию труда Самарской области, Прокуратуру, Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, налоговые органы и т.д.	3
	Отсутствие замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии со стороны учредителя, налоговых органов, статистики, ПФ РФ, ФСС РФ, прокуратуры, ГИТ	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		16

Критерии по оценке эффективности (качества) работы начальника отдела информационно-технического обеспечения учебно-воспитательного процесса

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Контроль за исправным состоянием компьютерной техники, установка новых лицензионных программ	3
	Внедрение компьютерных технологий во все сферы деятельности Учреждения	3
	Обеспечение стабильной работы интернета, обеспечение бесперебойной работы сервера, оперативное устранение проблем с выходом в интернет	3
	Своевременное размещение информации на	3

	сайте учреждения, своевременная сдача отчетности	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		12

Критерии по оценке результативности и качества работы заведующего отделением

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Организация разработки необходимой учебно-методической документации по соответствующим специальностям, прочей документации по организации учебного процесса	2
	Обеспечение составления и выполнения учебных планов и программ, их своевременной корректировки в случае изменения	2
	Организация и проведение экзаменов по соответствующим специальностям	2
	Обеспечение своевременного составления установленной отчетной документации	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		8

Критерии по оценке эффективности (качества) работы заведующего учебно-производственными мастерскими

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Обеспечение комплекса мероприятий по своевременному и качественному техническому обслуживанию и текущему ремонту автотранспорта (отсутствие выхода автотранспорта в неисправном состоянии), оперативное устранение аварийных ситуаций	3
	Наличие разрешительной и согласованной документации по выпуску автотранспорта на линию	2
	Отсутствие штрафных санкций ГИБДД, органов технического и лицензионного контроля, прокуратуры, учредителя	2

	Обеспечение безопасной перевозки обучающихся	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		9

Критерии по оценке эффективности (качества) работы секретаря

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Качественное и своевременное оформление расписаний учебных занятий, ведение иной документации по учебной работе	3
	Своевременное внесение информации в ФИС ФРДО, АСУ РСО	3
	Обеспечение подготовки и отправки срочных отчетов по учебной работе	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		8

Критерии по оценке эффективности (качества) работы библиотекаря

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Контроль за соблюдением сроков приема-выдачи учебников и художественной литературы, содержание фондов в хорошем состоянии, своевременные составление заявок и списание устаревших фондов	3
	Оформление тематических выставок	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
	Максимально возможное количество баллов	

Критерии по оценке эффективности (качества) работы бухгалтера

Основания для	Критерии	Максимальный
---------------	----------	--------------

назначения стимулирующих выплат		балл
Удовлетворенность результатами труда	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации, первичных документов, заполнение регистров учета, своевременное и качественное предоставление отчетности	3
	Отсутствие замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии со стороны учредителя, налоговых органов, статистики, ПФ РФ, ФСС РФ, прокуратуры, ГИТ	2
	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	2
	Качественное ведение учета внебюджетных поступлений	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		9

Критерии по оценке эффективности (качества) работы специалиста по кадрам

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Качественное ведение документации в соответствии с должностными обязанностями (Отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов)	3
	Своевременное внесение информации в АИС «Трудовые ресурсы», АСУ РСО	3
	Подготовка и предоставление персонализированных данных, отчетов в ПФ РФ и ЦЗН	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		9

Критерии по оценке эффективности (качества) работы юрисконсульта

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Своевременная разработка, проведение правовой экспертизы и заключение договоров	3
	Своевременная разработка локальных	3

	нормативных актов, осуществление правовой работы в учреждении	
	Обеспечение подготовки и отправки срочных отчетов	2
	Своевременное внесение информации в ФИС ГИА	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения;	0
	Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	- 2
Максимально возможное количество баллов		10

Критерии по оценке эффективности (качества) работы коменданта

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, охраны труда	3
	Участие в обеспечении бесперебойной работы Учреждения, предупреждении аварийных ситуаций, своевременной подготовке Учреждения к новому учебному году, к зимнему сезону	2
	Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирурующих организаций по вопросам хозяйственной деятельности	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения;	0
	Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	- 2
Максимально возможное количество баллов		7

Критерии по оценке эффективности (качества) работы заведующего складом

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Осуществление приема, хранения и отпуска товарно-материальных ценностей, учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря и т.п.	3
	Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов, ведение учета и контроля за правильным	3

	хранением	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения;	0
	Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	- 2
Максимально возможное количество баллов		6

Критерии по оценке эффективности (качества) работы водителя

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Своевременное и качественное техническое обслуживание автотранспорта, содержание в чистоте автотранспорта, оперативное устранение аварийных ситуаций	3
	Отсутствие ДТП	2
	Отсутствие протоколов ГИБДД	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		7

Критерии по оценке эффективности (качества) работы плотника

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Своевременность и оперативность выполнения заявок персонала Учреждения по устранению неполадок и ремонту мебели, дверных замков и т.п. в Учреждении	3
	Оказание необходимой помощи при выполнении особо важных и срочных работ, участие в мероприятиях по благоустройству территории Учреждения	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		6

Критерии по оценке эффективности (качества) работы уборщицы производственных и служебных помещений

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
	Качественное проведение генеральных уборок	2

Удовлетворенность результатами труда	(2 раза в год), уборка помещений в период ремонта	
	За уборку больших площадей, уборку туалетов	3
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		5

Критерии по оценке эффективности (качества) работы сторожа

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Качественное выполнение должностных обязанностей. Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.	3
	Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро- тепло- и водоснабжения с обязательным сообщением заместителю директора по АХЧ	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		5

Критерии по оценке эффективности (качества) работы дворника

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Уборка территории Учреждения от мусора, уборка снега в зимнее время, содержание в надлежащем состоянии доступов к зданиям Учреждения и выходам эвакуации	3
	Участие в благоустройстве территории	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		5

Критерии по оценке результативности и качества работы вахтера (общезития)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
---	----------	-------------------

Удовлетворенность результатами труда	Обеспечение порядка и пропускного режима в общежитии Учреждения, недопущение нахождения в общежитии посторонних лиц, предотвращение нарушений проживающими правил внутреннего распорядка общежития	2
	Контроль над своевременностью и качеством проведения работ по уборке помещений	1
	Обеспечение исправности и сохранности инвентаря, оборудования и другого имущества общежития	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		5

Критерии по оценке эффективности (качества) работы вахтера

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Максимальный балл
Удовлетворенность результатами труда	Организация уборки территории, прилегающей к учебным корпусам, от мусора, в зимнее время от снега и льда	1
	Сохранность вверенного имущества в течение всего времени дежурства	2
	Отсутствие случаев травматизма обучающихся	2
	Отсутствие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения; Наличие дисциплинарных взысканий и/или обоснованных жалоб работников Учреждения	0 - 2
Максимально возможное количество баллов		5