

I. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Белгородский техникум промышленности и сферы услуг» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 03 ноября 2006 года № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 138-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области», постановлением Правительства Белгородской области от 25 февраля 2013 года № 57-пп «Об установлении соотношения средней заработной платы руководителей казенных, бюджетных и автономных учреждений области и средней заработной платы работников учреждений», Уставом Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Белгородский техникум промышленности и сферы услуг» (далее – Учреждение) и коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии и определяет порядок, условия предоставления и размер выплат стимулирующего характера, в том числе премий, в отношении педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей Учреждения (далее – работники Учреждения) из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, состоящих в штате Учреждения.

Порядок, условия предоставления и размер выплат стимулирующего характера в отношении директора Учреждения из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения устанавливаются правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы работников Учреждения и усиления их заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, применении современных и инновационных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития среднего профессионального образования.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда директора и стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.5. Максимальная величина стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета в месяц работников Учреждения составляет 100 процентов от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам с учетом коэффициента наполняемости учебной группы.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.7. Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора Учреждения.

В приказах директора Учреждения о выплате премий указываются лица, подлежащие премированию, вид премирования, основания для выплаты премий, отражающие показатели профессиональной результативности лиц, подлежащих премированию, размеры премий и сроки осуществления выплат.

1.8. Контроль за своевременным установлением и выплатой работникам Учреждения выплат стимулирующего характера осуществляет директор Учреждения.

1.9. Ответственность за своевременное начисление и выплату работникам Учреждения выплат стимулирующего характера несет главный бухгалтер Учреждения.

II. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения подразделяются на следующие виды:

- а) доплата за ученую степень, звание и за наличие государственных и отраслевых наград и иных форм ведомственного поощрения;
- б) доплата за общий стаж работы;
- в) выплата стимулирующего характера по результатам труда;
- г) материальная помощь;
- д) премия по итогам работы за квартал (год);
- е) единовременная премия.

2.2. Установление иных выплат стимулирующего характера работникам Учреждения не допускается.

III. Порядок и условия установления доплаты за ученую степень, звание, наличие государственных и отраслевых наград, иных форм ведомственного поощрения

3.1. Право на доплату за ученую степень, звание, наличие государственных и отраслевых наград, иных форм ведомственного поощрения у работника Учреждения возникает в случаях:

- а) поощрения орденом Российской Федерации;
- б) присвоения почетного звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Почетный работник общего образования», «Почетный работник начального профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования», другого почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленного для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения (для педагогического персонала Учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (профессиональных модулей);
- в) поощрения отраслевой наградой: «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник просвещения СССР», наградой, установленной для работников различных отраслей, название которой начинается со слов «Отличник»;
- г) поощрения Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.

3.2. Доплата работнику устанавливается с даты представления работником Учреждения в кадровую службу Учреждения документов, подтверждающих возникновение права на доплату.

3.3. Размер доплаты составляет 10 процентов от базового должностного оклада.

3.4. Выплата доплаты работникам Учреждения производится ежемесячно.

IV. Порядок и условия установления доплаты за общий стаж работы

4.1. Право на доплату за общий стаж работы у работника Учреждения возникает:

а) при наличии общего стажа работы не менее 3 лет в медицинских организациях - для медицинских работников Учреждения;

б) при наличии общего стажа работы не менее 3 лет в системе образования Российской Федерации - для иных работников Учреждения.

4.2. Подсчет стажа производится кадровой службой Учреждения на основании записей в трудовой книжке.

В случае отсутствия трудовой книжки либо в случае, если в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные записи, либо не содержатся записи об отдельных периодах работы в подтверждение трудового стажа для подсчета стажа принимаются справки, выписки из приказов, ведомости на выдачу заработной платы, трудовые договоры и иные документы, содержащие сведения о периодах работы, предусмотренные законодательством РФ.

Результаты подсчета стажа оформляются справкой.

4.3. Доплата работнику устанавливается с даты возникновения права на доплату.

4.4. Изменение размера доплаты производится с даты достижения работником Учреждения общего стажа работы, для которого предусмотрен размер надбавки, отличный от ранее установленного работнику.

4.5. Размер доплаты устанавливается в процентах от базового должностного оклада по основному месту работы в зависимости от величины общего стажа работы и составляет:

а) для медицинских работников Учреждения:

при стаже от 3 до 5 лет - 20 процентов от базового должностного оклада;

при стаже свыше 5 лет - 30 процентов от базового должностного оклада;

б) для иных работников Учреждения:

при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов от базового должностного оклада;

при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов от базового должностного оклада;

при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов от базового должностного оклада;

при стаже свыше 15 лет - 20 процентов от базового должностного оклада.

4.6. Ответственность за своевременное установление и пересмотр стажа работы работников Учреждения для установления и выплаты доплаты несет кадровая служба Учреждения.

4.7. Выплата доплаты работникам Учреждения производится ежемесячно.

V. Порядок и условия установления выплаты стимулирующего характера по результатам труда

5.1. Выплата стимулирующего характера по результатам труда работникам Учреждения производится с учетом объема, качества и эффективности выполняемых ими работ на основе критериев оценки результативности их профессиональной деятельности.

5.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности устанавливаются для каждой категории работников Учреждения с учетом замещаемых ими должностей согласно приложению к настоящему Положению.

5.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам Учреждения из средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - комиссия), созданной в Учреждении из числа представителей всех категорий работников и представителя первичной профсоюзной организации.

Положение об организации и деятельности комиссии, ее состав утверждаются приказом директора Учреждения.

5.4. Оценка результативности профессиональной деятельности работников Учреждения проводится по количественным и качественным признакам.

5.5. Для проведения оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения применяется индивидуальный оценочный лист работника и портфолио подтверждающих документов (для педагогических работников), форма которого утверждается комиссией.

5.6. Оценка результативности профессиональной деятельности работников Учреждения производится 1 раз в квартал в срок до 25 числа последнего месяца по результатам их профессиональной деятельности за предыдущий квартал. ✓

5.7. Оценка результативности профессиональной деятельности проводится:

- а) в отношении заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения - директором Учреждения;
- б) в отношении заведующих отделениями - заместителями директора Учреждения;
- в) в отношении штатных преподавателей и других педагогических работников - председателями МК и заместителями директора;
- г) в отношении работников иных структурных подразделений и служб - руководителями соответствующих структурных подразделений и служб.

5.8. Оценка результативности профессиональной деятельности проводится на основании представленных работниками Учреждения индивидуальных оценочных листов с результатами самооценки своей профессиональной деятельности. Индивидуальные оценочные листы и портфолио подтверждающих документов (для педагогических работников) представляются работниками Учреждения в срок до 15 числа последнего месяца квартала.

5.9. Лица, указанные в пункте 5.7 настоящего раздела проводят оценку результативности профессиональной деятельности работников Учреждения и предоставляют комиссии индивидуальные оценочные листы с результатами самооценки и оценки результативности профессиональной деятельности, портфолио подтверждающих документов в течение 5 рабочих дней со дня представления работниками индивидуальных оценочных листов с результатами самооценки и портфолио подтверждающих документов;

5.10. Результативность профессиональной деятельности оценивается на основе балльной системы исходя из суммы баллов, полученных по максимально возможному количеству критериев для каждого работника Учреждения.

5.11. Комиссия в течение 5 рабочих дней со дня получения индивидуальных оценочных листов и портфолио подтверждающих документов работников Учреждения осуществляет распределение выплат стимулирующего характера работников Учреждения и представляет для утверждения директору Учреждения предложения по итоговым размерам стимулирующих выплат для каждого работника.

Предложения комиссии оформляются протоколом комиссии.

5.12. Размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда конкретному работнику Учреждения рассчитывается как произведение денежного веса одного балла на общее количество баллов, полученное работником Учреждения по итогам проведения оценки.

Денежный вес (в рублях) одного балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на квартал, на общую сумму баллов всех работников.

5.13. Выплата стимулирующего характера по результатам труда работникам Учреждения производится пропорционально фактически отработанному времени. Вновь прибывшим работникам приказом директора техникума может быть назначена стимулирующая выплата за отработанное время, выраженная в баллах в размере, соответствующем должности, пропорционально фактически отработанному времени в связи с высокой результативностью работы.

VI. Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам Учреждения

6.1. Выплата материальной помощи работникам Учреждения производится при наличии экономии средств фонда оплаты труда в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в смете расходов на содержание Учреждения на соответствующий финансовый год.

6.2. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается по решению директора Учреждения на основании их личного заявления и подтверждающих документов, с учетом конкретных обстоятельств, явившихся основанием для подачи заявления.

6.3. Право на предоставление материальной помощи у Работников Учреждения возникает в случаях:

а) смерти (гибели) работника, близкого родственника работника - в размере до 10 000 рублей на основании копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родственные отношения (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т.п.);

В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается одному из его близких родственников.

В целях настоящего Положения под близкими родственниками понимаются родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки.

б) рождения ребенка у работника - в размере до 10 000 рублей на основании копии свидетельства о рождении;

в) регистрации брака работника - в размере до 10 000 рублей на основании копии свидетельства о регистрации брака;

г) утраты (хищения, уничтожения или повреждения) личного имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств или преступления - в размере до 10 000 рублей на основании копий справок соответствующих органов (местного самоуправления, правоохранительных органов, противопожарной службы и других);

д) длительной болезни, необходимости специального лечения, дорогостоящей операции, дорогостоящих лекарственных средств, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем - в размере до 5 000 рублей на основании медицинского заключения (справки).

Под длительной болезнью понимается нахождение работника на непрерывном лечении не менее 21 календарного дня подряд.

6.4. Материальная помощь работникам Учреждения может предоставляться одновременно или несколько раз в течение календарного года.

6.5. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Учреждения.

6.6. Контроль за соблюдением порядка предоставления материальной помощи осуществляет председатель первичной профсоюзной организации Учреждения.

VII. Порядок и условия поощрения работников Учреждения премией по итогам работы за квартал (год)

7.1. Премия по итогам работы за квартал (год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты деятельности по итогам работы в соответствующем периоде при достижении ими высокой результативности.

7.2. Выплата премии по итогам работы за квартал (год) работникам Учреждения производится при наличии экономии средств фонда оплаты труда в пределах средств,

предусмотренных на указанные цели в смете расходов на содержание Учреждения на соответствующий финансовый год.

7.3. Премия по итогам работы за квартал (год) работникам Учреждения выплачивается по решению директора Учреждения на основании служебной записки заместителя директора по соответствующему направлению или руководителя структурного подразделения, содержащей обоснование необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников.

7.4. При определении размера премии каждому конкретному работнику учитываются показатели, позволяющие оценить результативность деятельности:

а) достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе подготовка призеров олимпиад, конкурсов, привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности Учреждения);

б) качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий.

7.5. Премия по итогам работы за квартал (год) выплачивается в размере не более двух должностных окладов и определяется в зависимости от личного вклада работников в выполнение задания, работы в соответствующем периоде.

7.6. Конкретный размер премии определяется как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и абсолютном размере в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

7.7. При определении размера премии работнику, основанием для снижения ее размера (отказа от премии) являются:

а) ненадлежащее исполнение обязанностей (в том числе наличие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей); наличие неустраненных предписаний контрольно-надзорных, правоохранительных и иных государственных органов; невыполнение условий безопасности образовательного процесса; наличие случаев травматизма студентов во время пребывания в Учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на работника Учреждения);

б) низкая результативность работы;

в) несоблюдение требований трудового распорядка Учреждения.

7.8. Не подлежат премированию работники Учреждения, имеющие дисциплинарное взыскание.

VIII. Порядок и условия поощрения работников Учреждения единовременной премией

8.1. Выплата единовременной премии работникам Учреждения производится при наличии экономии средств фонда оплаты труда в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в смете расходов на содержание Учреждения на соответствующий финансовый год.

8.2. Единовременная премия работникам Учреждения выплачивается по решению директора Учреждения на основании служебной записки заместителя директора по соответствующему направлению или руководителя структурного подразделения, содержащей обоснование необходимости выплаты единовременной премии конкретному работнику или группе работников.

8.3. Единовременная премия может быть выплачена работникам Учреждения:

а) в связи с юбилейными датами (достижение 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста);

б) в случае увольнения в связи с выходом на пенсию;

в) в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;

г) при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Учреждения;

д) в связи с профессиональными праздниками, установленными нормативно-

правовыми актами Правительства РФ или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа;

е) в связи с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.4. Единовременная премия выплачивается в размере не более двух должностных окладов.

8.5. Конкретный размер единовременной премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

8.6. Не подлежат премированию работники Учреждения, имеющие дисциплинарное взыскание.

8.7. Выплата единовременной премии носит разовый характер.

IX. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

9.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Общего собрания Учреждения, которое утверждается приказом директора.

9.2. Состав Комиссии в количестве 8 человек избирается на заседании Общего собрания. В состав Комиссии входят представители всех категорий работников Учреждения, представитель первичной профсоюзной организации.

9.3. Комиссию возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

9.4. Комиссия вправе вносить предложения о начислении дополнительных процентов работникам Техникума за расширение должностных функций, влияющих на качество образовательного процесса: замена куратора /руководителя группы, работа в творческих группах, комиссиях по проверке, качественное ведение делопроизводства (документации) и др.

9.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет сводный оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

9.6. Заседания Комиссии проводятся до 25 числа последнего месяца квартала. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии.

9.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

9.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывают председатель и секретарь комиссии.

9.9. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с представленными индивидуальными оценочными листами.

9.10. На основании решения комиссии издается приказ директора Техникума об установлении стимулирующих выплат работникам Техникума, в котором указывается Ф.И.О. работника, должность и размер стимулирующих выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
Областного государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Белгородский техникум промышленности и сферы услуг»

**Критерии оценки результативности
профессиональной деятельности работников
ОГАПОУ «Белгородский техникум промышленности и сферы услуг»**

**1. Результативность работы
преподавателя**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Результативность образовательного процесса, качество знаний студентов: -70-100% -50-69% -ниже 50%	<i>10 баллов</i> 10 8 5
2	Результаты участия в организации образовательного процесса 1.Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов: -на уровне техникума -на региональном уровне 2.Рецензирование образовательных программ по УД, МДК, практике 3.Рецензирование КОСов для промежуточной и итоговой аттестации по ФГОС	<i>15 баллов</i> 2 10 3 (за одну) 2 (за комплект)
3	Позитивные результаты использования современных образовательных технологий: 1.Использование интерактивной доски, интерактивных плакатов, электронных учебников 2.Наличие собственных ЭОР (занесенных в банк данных техникума) 3. Наличие действующего и регулярно обновляемого сайта преподавателя (не менее 2-х раз в месяц)	<i>15 баллов</i> 5 5 5 если сайт ведет 1 преподаватель, 2 каждому, если ведут несколько
4	Результаты участия в научно-методической деятельности:	<i>90 баллов</i>
	1. Подготовка методических материалов для студентов в рамках УД, МДК, ПМ	5
	2. Разработка (наличие) УМК по УД, МДК (за отчетный период)	10 (за один)
	3. Публикация методических материалов: -на уровне техникума -на региональном уровне -на всероссийском уровне	2 3 5

	4. Обобщение педагогического опыта: - всероссийский уровень - региональный уровень - материалы из опыта работы (на уровне ОО)	10 5 2
	5. Участие педагогов в научно-практических конференциях, семинарах: - на уровне техникума - на региональном уровне - на всероссийском уровне	2 5 10
	6. Реализация научно-исследовательской работы с группой студентов (ВКР, проектная деятельность) - 1-4 чел. обучающихся - 5-8 чел. обучающихся	5 10
	7. Подготовка студентов для участия в научно-практических конференциях, публикации студентов очно/заочно: -на уровне техникума -на региональном уровне -на всероссийском уровне	2/1 5/2 10/3
	8. Участие студентов в олимпиадах, конкурсах различной направленности очно/заочно: -на уровне техникума – участие призовое место, номинация -на региональном уровне участие призовое место, номинация -на всероссийском, международном уровне участие призовое место, номинация	1 2 3/1 5/2 6/3 8/4
	9. Размещение методических материалов: -на различных порталах в сети Интернет -на сайте техникума -размещение заметок в разделе «Новости» на сайте техникума	2 2 1
	10. Участие/победа преподавателей в конкурсах, смотрах: - на уровне техникума; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне; - на международном уровне	Участие/победа 1/2 2/4 3/6 5/10 8/15
5	Участие в профориентационной работе: 1. Участие в ярмарках профессий, Днях открытых дверей, мастер-классах 2. Подготовка рекламных статей в СМИ и Интернет 3. Организация профориентационных встреч	2 балла 2 2 1

6	Организация внеаудиторной работы с обучающимися: 1. Организация и проведение общественно значимых дел, акций:	8 баллов
	-на уровне техникума -на муниципальном уровне -на региональном уровне	1 3 4
	2. Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	
	-на уровне техникума -на муниципальном уровне -на региональном уровне	2 3 4
7	Выполнение обязанностей наставника:	10 баллов
	1. Работа с одним молодым преподавателем 2. Работа с двумя молодыми преподавателями	5 10
Итого баллов		150

2. Результативность работы мастера производственного обучения

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Качество знаний студентов по результатам промежуточной / государственной итоговой аттестации: -до 50% -51-69% -70-100%	10 баллов
		5
		8 10
2	Высокий уровень организации практического обучения (в т.ч. в реализации программ дуального обучения): соблюдение требований охраны труда, санитарно-гигиенических норм, качество проведения занятий, применение инновационных технологий при проведении учебной и производственной практики	10 баллов 10
3	Результаты участия в научно-методической и научно-исследовательской деятельности: - методических рекомендаций по практике - создание учебных пособий, - создание учебно-методических комплексов	10 баллов
		3
		5 10
4	Обобщение передового педагогического опыта: - всероссийский уровень - региональный уровень - на уровне учебного заведения	10 баллов
		10
		5 2
5	Участие в конференциях и семинарах (очно/заочно) и наличие публикаций - международный и (или) всероссийский уровень - региональный уровень - на уровне образовательного учреждения	10 баллов/5 баллов
		10 /5
		5 /3 2 /1
6	Победа/участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов (очно): - международный и (или) всероссийский уровень - региональный уровень - на уровне образовательного учреждения	10 баллов
		10
		5 2

7	<p>Организация и проведение открытых занятий (в т.ч. мастер-классов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень - региональный уровень - на уровне образовательного учреждения 	<p>10 баллов</p> <p>10 5 2</p>
8	<p>Профессиональная активность мастера производственного обучения: участие в работе экспертных комиссий, рабочих групп, в составе жюри конкурсов</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский уровень - региональный уровень - на уровне образовательного учреждения 	<p>5 баллов</p> <p>5 3 1</p>
9	<p>Победы и участие студентов в предметных, творческих, научно-исследовательских конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях различного уровня (очно)</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский и международный уровень: <ul style="list-style-type: none"> победитель участник - региональный уровень: <ul style="list-style-type: none"> победитель участник - на уровне образовательного учреждения: <ul style="list-style-type: none"> победитель участник 	<p>20 баллов</p> <p>20 10 10 5 5 1</p>
10	<p>Результативность деятельности по выполнению контрольных цифр приема (профорientация): разработка сценария и проведение профорientационного мероприятия, участие в профорientационной работе, посещение ОУ</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в ярмарках профессий, днях открытых дверей, мастер-классах; - подготовка рекламных статей в СМИ и Интернет; - организация профорientационных встреч 	<p>7 баллов</p> <p>3 3 1</p>
11	<p>Организация внеаудиторной работы с обучающимися:</p> <p>1. Организация и проведение общественно значимых дел, акций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне техникума - на муниципальном уровне - на региональном уровне <p>2. Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне техникума - на муниципальном уровне - на региональном уровне 	<p>13 баллов</p> <p>1 4 7 2 4 6</p>
12	<p>Выполнение обязанностей наставника над молодыми педагогами образовательного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с 1 мастером - работа с 2 и более мастера 	<p>10 баллов</p> <p>5 10</p>
13	<p>Процент студентов, подтвердивших заявленные разряды при проведении независимой оценки квалификаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> 50-70% 71-90% 91-100% 	<p>20 баллов</p> <p>5 8 10</p>

	<i>*при условии наличия повышенных разрядов (50% и выше – 10 баллов дополнительно)</i>	
14	Выполнение мастером поручений председателя предметной (цикловой) комиссий и руководителя (заместителей) образовательного учреждения	5 баллов
	Итого баллов	5
		150

3. Результативность работы педагога дополнительного образования

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Осуществление дополнительного образования обучающихся, развитие их творческой деятельности, в соответствии с утвержденными программами дополнительного образования	10 баллов 10
2	Комплектация состава обучающихся занимающихся в кружке, секции, студии, клубе и др. объединениях	10 баллов 10
3	Сохранность контингента студентов кружка, секции, студии, клубного и др. объединения: - контингент увеличился - контингент уменьшился - контингент не изменился	20 баллов 20 10 15
4	Наличие публикаций: - уровень техникума - региональный уровень - всероссийский уровень	20 баллов 10 15 20
5	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников, родителей и студентов	15 баллов 15
6	Результаты анализа текущей документации	15 баллов 15
7	Результаты работы и участие коллектива в подготовке и проведении мероприятий различного уровня: - всероссийский и международный уровень: победитель участник - региональный уровень: победитель участник - муниципальный уровень: победитель участник - на уровне образовательного учреждения: победитель участник	20 баллов 20 15 15 10 10 5 5 3
8	Личная трудовая исполнительская дисциплина	20 баллов 20
9	Выполнение утвержденного плана	20 баллов 20

Итого баллов 150

4. Результативность работы педагога-психолога

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Подготовка и участие в методических мероприятиях различного уровня (конференции, семинары, педагогические чтения, конкурсы профессионального мастерства педагогов образовательного учреждения, круглые столы, мастер-классы и т.д.): - всероссийский уровень - региональный уровень - на уровне образовательного учреждения	20 баллов 20 10 15
2	Наличие публикаций по направлениям деятельности образовательного учреждения: - за 1 публикацию - 2-3 публикации - более 4 публикаций	20 баллов 10 15 20
3	Участие в работе научно-практических конференций различного уровня (очное или заочное) - очное участие - заочное	20 баллов 20 15
4	Выполнение утвержденного плана работы	25 баллов 25
5	Участие в подготовке и проведении классных часов, тренингов, дискуссий со студентами	20 баллов 20
6	Положительная динамика в показателях правонарушений и преступлений среди студентов	25 баллов 25
7	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников, родителей и студентов	20 баллов 20
Итого баллов		150

5. Результативность работы социального педагога

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Активная работа по социальному сопровождению студентов образовательного учреждения: ведение банка данных обучающихся из числа детей-сирот и обучающихся, оставшихся без попечения родителей, обучающихся группы «социального риска»	20 баллов 20
2	Активное сотрудничество с медицинскими и другими учреждениями по организации коррекционно-развивающей,	10 баллов

	профилактической работы с обучающимися	10
3	Участие в работе, педсовете, совещаний, конференций, родительских собраний, методических объединений и др.	10 баллов 10
4	Наличие публикаций: - уровень техникума - региональный уровень - всероссийский уровень	15 баллов 5 10 15
5	Взаимодействие с родителями: увеличение кол-ва родителей, охваченных работой соц. педагогом, привлеченных в общественную жизнь техникума	10 баллов 10
6	Положительная динамика в показателях правонарушений и преступлений среди обучающихся	20 баллов 20
7	Результаты анализа текущей документации, выполнение утвержденного плана работы	15 баллов 15
8	Результаты работы по социальной защите обучающихся	20 баллов 20
9	Участие в подготовке и проведении классных часов, родительских собраний	10 баллов 10
10	Личная трудовая исполнительская дисциплина	10 баллов 10
11	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников, родителей и студентов	10 баллов 10
Итого баллов		150

6. Результативность работы методиста

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Высокий уровень организации и качество аттестации педагогических работников	15
2	Организация курсовой подготовки и стажировок работников образовательного учреждения	20
3	Своевременное и качественное проведение смотров, конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок	20
4	Организация выпуска учебно-методических пособий педагогов образовательного учреждения	15
5	Разработка и освоение инновационных технологий, эффективных методов обучения	10
6	Своевременная и качественная разработка методических, информационных материалов, планирование методического обеспечения: методическая продукция, методические пособия, дидактические материалы	20
7	Организация и проведение круглых столов, мастер-классов, учебно-методических семинаров, открытых учебных занятий, конкурсов профессионального мастерства для педагогов образовательного учреждения	20
8	Развитие профессиональной компетентности: публикации статей по направлениям деятельности образовательного учреждения,	

	публикации методических рекомендаций	20
9	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников, родителей и студентов	10
Итого баллов		150

**7. Результативность работы
преподавателя-организатора ОБЖ**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Результативность образовательного процесса. Качество знаний студентов: -70-100% -50-69% -ниже 50%	10 баллов 10 8 5
2	Результаты участия в организации образовательного процесса: 1.Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов: на уровне техникума на региональном уровне 2.Рецензирование образовательных программ по УД, МДК, практике 3.Рецензирование КОСов для промежуточной и итоговой аттестации по ФГОС	15 баллов 2 10 3 (за одну) 2 (за комплект)
3	Позитивные результаты использования современных образовательных технологий: 1.Использование интерактивной доски, интерактивных плакатов, электронных учебников 2.Наличие собственных ЭОР (занесенных в банк данных техникума 3. Наличие действующего и регулярно обновляемого сайта преподавателя (не менее 2-х раз в месяц)	15 баллов 5 5 5 если сайт ведет 1 преподаватель, 2 каждому, если ведут несколько
	Результаты участия в научно-методической деятельности:	85 баллов
	1. Подготовка методических материалов для студентов в рамках УД, МДК, ПМ	5
	2. Разработка (наличие) УМК по УД, МДК (за отчетный период)	10 (за один)
4	3. Публикация методических материалов: -на уровне техникума -на региональном уровне -на Всероссийском уровне	2 3 5
	4. Обобщение педагогического опыта: - всероссийский уровень - региональный уровень - материалы из опыта работы (на уровне ОО)	10 5 2

	5. Участие педагогов в научно-практических конференциях, семинарах: - на уровне техникума - на региональном уровне - на всероссийском уровне	2 5 10
	6. Реализация научно-исследовательской работы с группой студентов (ВКР, проектная деятельность) - 1-4 чел. обучающихся	5
	7. Подготовка студентов для участия в научно-практических конференциях, публикации студентов очно/заочно: -на уровне техникума -на региональном уровне -на всероссийском уровне	2/1 5/2 10/3
	8. Участие студентов в олимпиадах, конкурсах различной направленности очно/заочно: -на уровне техникума – участие призовое место, номинация -на региональном уровне участие призовое место, номинация -на Всероссийском, международном уровне участие призовое место, номинация	1 2 3/1 5/2 6/3 8/4
	9. Размещение методических материалов: на различных порталах в сети Интернет на сайте техникума размещение заметок в разделе «Новости» на сайте техникума	2 2 1
	10. Участие/победа преподавателей в конкурсах, смотрах: - на уровне техникума - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	1/2 2/4 3/6 5/10 8/15
5	Участие в профориентационной работе: 1. Участие в ярмарках профессий, Днях открытых дверей, мастер-классов 2. Подготовка рекламных статей в СМИ и Интернет 3. Организация профориентационных встреч	2 балла 2 2 1
6	Результативность деятельности педагога-организатора ОБЖ: 1. Организация работы со студентами допризывного и призывного возраста 2. Организация работы по военно-патриотическому воспитанию студентов в образовательном учреждении на региональном уровне	23 балла 12 11
	Итого баллов	150

**8. Результативность работы
руководителя физического воспитания**

№	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки
---	------------------------------------	-----------------

		/кол-во баллов/
1	Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у студентов	15 баллов 15
2	Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, восстановление здоровья студентов	10 баллов 10
3	Проведение дней здоровья и оздоровительных мероприятий различного уровня: не менее 3 мероприятий	20 баллов 20
4	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества студентов, посещающих спортивные секции	10 баллов 10
5	Результаты и участие студентов в спартакиадах: - всероссийский и международный уровень: победитель участник - региональный уровень: победитель участник - муниципальный уровень: победитель участник - на уровне образовательного учреждения: победитель участник	30 баллов 30 20 20 15 15 10 10 5
6	Развитие профессиональной компетентности. Публикации статей по направлениям деятельности образовательного учреждения, публикации методических рекомендаций: - всероссийский уровень - региональный уровень - уровень образовательного учреждения	10 баллов 10 8 5
7	Отсутствие зафиксированных травм и повреждений студентов во время образовательного процесса	20 баллов 20
8	Увеличение доли обучающихся (%), принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	5 баллов 5
9	Положительная динамика результатов мониторинга уровня физического развития студентов	10 баллов 10
10	Результативность образовательного процесса: - качество знаний студентов 70-100% - качество знаний студентов 50-69% - качество знаний студентов ниже 50%	20 баллов 20 15 10
Итого баллов		150

**9. Результативность работы
воспитателя**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки
----------	------------------------------------	--------------------

		/кол-во баллов/
1	Организация работы по повышению социальной активности молодежи и качественное проведение мероприятий с привлечением студенческого актива, работников образовательного учреждения и представителей внешнего социума	15
2	Наличие и работа органов студенческого самоуправления в общежитии	20
3	Результаты работы по выполнению санитарных норм и правил, соблюдению проживающими в общежитии правил внутреннего распорядка общежития	20
4	Индивидуальная работа со студентами и родителями	15
5	Качество соблюдения требований охраны труда, техники безопасности и травматизма	20
6	Положительная динамика в показателях правонарушений и преступлений среди студентов, проживающих в общежитии	20
7	Отсутствие жалоб и обращений родителей и студентов	10
8	Работа с обучающимися из числа-детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20
9	Личная трудовая исполнительская дисциплина	10
Итого баллов		150

**10. Результативность работы
заместителя директора (по учебной работе)**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	15
2	Результаты промежуточной и итоговой аттестации, успеваемость по всем УД/ПМ учебных планов: 50-60% 60% и выше	10 15
3	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (педагогический совет, методические комиссии и т.д.)	15
4	Сохранение контингента обучающихся: 100% 81-99% ниже 80%	15 10 5
5	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
6	Профессиональные достижения (участие в семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ)	15
7	Отсутствие жалоб и обращений родителей, обучающихся и др.	10
8	Качественное выполнение работы по обеспечению учебного процесса	20
9	Разработка учебных планов по образовательным программам СПО, учебных графиков и графиков дуального обучения	30

10	Использование инновационных технологий в сфере развития образования и науки в образовательном учреждении	15
11	Организация работ по выполнению плана учебной деятельности, выполнение плана внутритехникумовского контроля	15
12	Своевременная координация работы преподавательского состава по выполнению учебных планов и программ, разработка графиков и учебной документации	15
13	Уменьшение количества пропусков занятий без уважительных причин	15
14	Наличие достижений студенческого и педагогического коллективов в конкурсах, спартакиадах, олимпиадах, и других общественно-значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов на уровне не ниже муниципального	15
15	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина. Проявление личной инициативы в решении учебных и производственных вопросов.	15
16	Своевременное и качественное предоставление отчетности в исполнительные органы Белгородской области	15
Итого баллов		250

**11. Результативность работы
заместителя директора (по учебно-производственной работе)**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.	15
2	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (педагогический совет, школа мастеров и т.д.)	15
3	Сохранение контингента обучающихся:	
	100%	15
	81-99%	10
	ниже 80%	5
4	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
5	Профессиональные достижения (участие в семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ)	15
6	Отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.	10
7	Высокая организация прохождения практического обучения на предприятиях по дуальной системе обучения	20
8	Эффективность работы службы по трудоустройству выпускников. Развитие и совершенствование механизма социального партнерства и взаимодействия с предприятиями - работодателями	20
9	Эффективная работа учебно-производственных мастерских	20
10	Результативное участие в мероприятиях профессиональной направленности (смотре, конкурсах, фестивалях, парадах	

	профессий)	15
11	Своевременное и качественное оформление документов установленного образца для выпускников образовательного учреждения	15
12	Выполнение плана внутритехникумовского контроля, разделов плана учебно-производственной работы	15
13	Наличие достижений студенческого и педагогического коллективов в конкурсах, спартакиадах, олимпиадах, и других общественно-значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов на уровне не ниже муниципального	20
14	Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в учебном процессе	15
15	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина. Проявление личной инициативы в решении учебных и производственных вопросов	15
16	Своевременное и качественное предоставление отчетности в исполнительные органы Белгородской области	15
Итого баллов		250

**12. Результативность работы
заместителя директора (по учебно-воспитательной работе)**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	10
2	Профессиональные достижения (участие в семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ)	10
3	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
4	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (педагогический совет, органы ученического самоуправления)	10
5	Отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.	10
6	Отсутствие и положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка	10
7	Наличие и реализация воспитательной системы образовательного учреждения	20
8	Сохранение контингента обучающихся:	
	100%	15
	81-99%	10
	ниже 80%	5
9	Наличие достижений студенческого и педагогического коллективов в конкурсах, спартакиадах, олимпиадах, и других общественно-значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов на уровне не ниже муниципального	15

10	Выполнение плана учебно-воспитательной работы, плана внутритехникумовского контроля	20
11	Результативность работы по организации питания, медицинского обслуживания, социальной защиты обучающихся	20
12	Эффективность воспитательной работы с обучающимися, проживающими в общежитии	20
13	Организация участия студентов и педагогов в конкурсах, олимпиадах и пр. мероприятиях	20
14	Уровень воспитанности студентов, их самоуправление: организация внеурочной деятельности, достижения студентов в мероприятиях различного уровня, эффективность действующей системы студенческого самоуправления	20
15	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина. Проявление личной инициативы в решении учебных и производственных вопросов	20
16	Своевременное и качественное предоставление отчетности в исполнительные органы Белгородской области	20
Итого баллов		250

**13. Результативность работы
заместителя директора (по учебно-методической работе)**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	15
2	Профессиональные достижения (участие в семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ)	20
3	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (педагогический совет, органы ученического самоуправления)	15
4	Сохранение контингента обучающихся:	
	100%	15
	81-99%	10
	ниже 80%	5
5	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
6	Отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся и др.	15
7	Выполнение плана внутритехникумовского контроля, разделов плана учебно-методической работы	20
8	Разработка и освоение программ, учебно-методических комплексов, обеспечивающих практическую подготовку будущих специалистов	15
9	Наличие достижений студенческого и педагогического коллективов в конкурсах, спартакиадах, олимпиадах, и других общественно-значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов на уровне не ниже муниципального	15

10	Организация работы с педагогическим коллективом: внедрение инновационных образовательных технологий, обобщение и распространение опыта работы педагогического коллектива, результативное участие и проведение конференций, семинаров, форумов и т.д., информатизация образовательного процесса, совершенствование организационной структуры управления, организация содержательного наполнения сайта образовательного учреждения	25
11	Высокий уровень организации аттестации инженерно-педагогических работников.	10
12	Обобщение опыта работы педагогического коллектива и его представление в виде описания АПО, размещение и регулярное обновление Сайта техникума	15
13	Использование инновационных технологий в сфере развития образования и науки в образовательном учреждении	15
14	Организация работы по повышению методического и профессионального уровня преподавателей и мастеров п/о, их переподготовки на курсах повышения квалификации	15
15	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина. Проявление личной инициативы в решении учебных и производственных вопросов	15
16	Своевременное и качественное предоставление отчетности в исполнительные органы Белгородской области	15
Итого баллов		250

14. Результативность работы старшего мастера

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Качество организации работы мастеров производственного обучения в образовательном учреждении. Обеспечение выполнения программ дуального обучения	20 баллов 20
2	Качество знаний студентов по результатам промежуточной / государственной итоговой аттестации: до 50% 51-60% 61% и выше	20 баллов 5 10 20
3	Процент студентов, подтвердивших заявленные разряды при проведении независимой оценки квалификаций: 50-70% 71-90% 91-100%	10 баллов 5 8 10
4	Высокий уровень организации практического обучения (в т.ч. в реализации программ дуального обучения): соблюдение требований охраны труда, санитарно-гигиенических норм, качество проведения занятий, применение инновационных технологий при проведении учебной и производственной практики	30 баллов 20

5	Профессиональные достижения (участие в семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка)	20 баллов 20
6	Наличие достижений студенческого и педагогического коллективов в конкурсах, спартакиадах, олимпиадах, и других общественно-значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов на уровне не ниже муниципального	20 баллов 20
7	Соблюдение норм и требований охраны труда при организации практического обучения	20 баллов 20
8	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного процессов и среди мастеров производственного обучения	20 баллов 20
9	Приток и закрепление молодых квалифицированных мастеров производственного обучения	20 баллов 20
10	Результативное участие в смотрах конкурсах, фестивалях, парадах профессий	20 баллов 20
Итого баллов		200

15. Результативность работы главного бухгалтера

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Качественная организация ведения бухгалтерского учета хозяйственной деятельности образовательного учреждения	20
2	Внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля	10
3	Организация работы по своевременному и качественному исполнению смет доходов и расходов образовательного учреждения	20
4	Результативная работа по разработке новых программ, положений, экономических расчетов	20
5	Своевременное и качественное составление плана и отчетности по финансово-хозяйственной деятельности	20
6	Формирование проекта бюджета и своевременное внесение изменений внутри выделенных субсидий на финансовое обеспечение на выполнение государственного задания	20
7	Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование финансовых средств техникума	20
8	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности по отраслевым департаментам и ИФНС	20
9	Годовая инвентаризация нефинансовых активов, финансовых активов и обязательств, отражение инвентаризации в бухгалтерском учете	20
10	Расчет и анализ производственных показателей по структурным подразделениям, мастерским	20

11	Своевременное и качественное составление отчетности по государственному заданию	20
12	Анализ работы и положительная динамика по снижению задолженности перед ИФНС, ПФР, ФСС	20
13	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций по профилю деятельности	5
14	Отсутствие жалоб и обращений родителей и сотрудников образовательного учреждения	5
15	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	10
Итого баллов		250

**16. Результативность работы
коменданта**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Качественная поддержка санитарно-гигиенического состояния жилых и служебных помещений общежития	15
2	Организация работы обслуживающего персонала	10
3	Обеспечение сохранности материальных ценностей общежития	15
4	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности	10
5	Качественное и своевременное составление установленной отчетности	10
6	Организация ремонтных, сезонных работ, генеральных уборок	10
7	Проведение мероприятий и контроль экономного расходования энергоресурсов	5
8	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, студентов и проверяющих организаций	5
9	Создание условий для проведения культурно-досуговых и других воспитательных мероприятий в общежитии и на прилегающей территории	10
10	Осуществление своевременной подготовки комнат в общежитии к приему прибывающих студентов	10
Итого баллов		100

**17. Результативность работы
заведующего столовой**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях столовой. Контроль поддержания чистоты и порядка на кухне в соответствии с требованиями СЭС	25
2	Контроль качества приготовления основной продукции, входящей в меню, строгого соблюдения технологического процесса согласно установленным рецептам	30
3	Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности труда, санитарных требований и правил личной гигиены, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	15
4	Организация процесса приготовления пищи, обслуживания обучающихся	20
5	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	15
6	Своевременное и качественное предоставление ежедневного	

	товарного отчета	10
7	Организация своевременного обеспечения столовой продовольственными товарами	15
8	Качественное ведение бракеражного журнала и дополнительных журналов производства	15
9	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
Итого баллов		150

18. Результативность работы заведующего складом

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Приобретение необходимых качественных материалов, сырья по заявкам и бесперебойное их наличие, организация их размещения и хранения на складе	25
2	Своевременное проведение мероприятий по сохранности материальных ценностей	20
3	Отсутствие отклонений при проведении инвентаризации товарно-материальных ценностей	15
4	Соблюдение условий и режима хранения товарно-материальных ценностей	10
5	Качественное ведение документации по учету товарно-материальных ценностей по приёму, отпуску и списанию	10
6	Соблюдение пожарной безопасности	10
7	Соблюдение техники безопасности	10
Итого баллов		100

19. Результативность работы заместителя директора (по административно-хозяйственной работе)

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Обеспечение выполнения требований СанПиН в образовательном учреждении	10
2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, правил техники безопасности и охраны труда при организации образовательного процесса	10
3	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей учреждения, своевременное проведение ремонтных работ, благоустройство территории, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения	10
4	Организация работы обслуживающего и технического персонала, своевременное обеспечение материалами, инструментами, приспособлениями для их эффективной работы	15
5	Четкое взаимодействие с поставщиками коммунальных и других видов услуг по своевременному заключению договоров, сверке оказанных услуг, ремонту и обслуживанию приборов учета и различных систем	10
6	Обеспечение своевременной подготовки техникума к новому	

	учебному году, отопительному сезону, организации санитарно-гигиенических условий на закрепленной территории и в помещениях техникума	25
7	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина. Проявление личной инициативы в решении учебных и производственных вопросов	10
8	Отсутствие предписаний и замечаний со стороны проверяющих организаций	10
9	Своевременное и качественное предоставление отчетности в исполнительные органы Белгородской области	10
10	Качественная подготовка здания к отопительному сезону	25
11	Наличие акта готовности образовательного учреждения к новому учебному году без замечаний со стороны комиссии	10
12	Организация работы по безопасности образовательного учреждения	10
13	Отсутствие предписаний и замечаний со стороны проверяющих организаций	10
14	Эффективное расходование тепло и энергоресурсов	15
15	Своевременность и обоснованность списания оборудования	10
16	Наличие экономии натурального потребления коммунальных услуг в сравнении с аналогичным периодом прошлого года (не менее 3% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)	10
Итого баллов		200

20. Результативность работы заведующего учебной частью

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Качественная организация работы учебной части	30
2	Учет использования информационных ресурсов	20
3	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
4	Качественное ведение электронного документооборота	20
5	Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса	15
6	Конкурентоспособность образовательного учреждения: отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного процессов	10
Итого баллов		100

21. Результативность работы инженера

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Проведение совместно с представителями соответствующих структурных подразделений и иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений,	

	оборудования, машин и механизмов, приспособлений средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда	20
2	Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы вверенного участка работы	10
3	Разработка совместно с другими структурными подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами	20
4	Обеспечение безопасности, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности	20
5	Качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства	5
6	Своевременность предоставления документов, информации и отчетов, участие в разработке и оформлении правоустанавливающих документов	10
7	Отсутствие жалоб и обращений родителей, студентов и педагогических работников	5
8	Сохранность областной собственности	10
Итого баллов		100

22. Результативность работы бухгалтера (по питанию)

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Внедрение и овладение новыми нормативными документами и программами бухгалтерского учета	20
2	Своевременная и качественная подготовка отчетности	20
3	Составление разовых отчетов по требованию департамента	10
4	Начисление и расчет компенсации за горячее питание сиротам, расчет средней численности питающихся	10
5	Участие в разработке и осуществление мероприятий направленных на экономное использование материальных ресурсов	20
6	Анализ работы и положительная динамика по снижению дебиторской и кредиторской задолженности	20
7	Обеспечение учета расчетов с поставщиками товаров.	20
8	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	5
9	Участие в проведении годовой инвентаризации. Отражение результатов инвентаризации в бухгалтерском учете	10
11	Отсутствие замечаний со стороны работников техникума, родителей и студентов	10
12	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	5
Итого баллов		150

23. Результативность работы

бухгалтера (по заработной плате)

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Внедрение и овладение новыми нормативными документами и программами бухгалтерского учета.	20
2	Своевременное и качественное предоставление отчетности: *Форма РСВ 1 ПФР *Форма 4 – ФСС РФ *Отчёт об итоговых суммах начисленных (выплаченных) доходов физическими лицами и удержанного налога на доходы физических лиц (ифнс) *Отчёт о величине средней заработной платы (ифнс) *Форма № П – 4 (статистика) *Форма № ЗП – образование за месяц (статистика) *Форма № ЗП – образование за нарастающим (статистика) *Форма № П – 4 (НЗ) (статистика)	25
3	Составление разовых отчетов по требованию департамента	10
4	Анализ работы и положительная динамика по снижению депонированной заработной платы и стипендии	20
6	Расчет тарификационных списков преподавателей	10
7	Расчет штатных расписаний подразделений техникума	10
8	Составление табеля на подразделение бухгалтерии.	5
9	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	5
10	Отсутствие замечаний со стороны работников техникума родителей и студентов	10
11	Участие в проведении годовой инвентаризации. Отражение результатов инвентаризации в бухгалтерском учете	10
12	Составление банковских списков на получение стипендии и заработной платы и отправка их на 8595ОСБ через программу «Сбербанк Бизнес Онлайн»	20
13	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	5
Итого баллов		150

24. Результативность работы
бухгалтера (по основным и товарно-материальным ценностям)

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Внедрение и овладение новыми нормативными документами и программами бухгалтерского учета.	20
2	Своевременная и качественная подготовка отчетности	25
3	Составление разовых отчетов по требованию департамента, составление статистической отчетности	10
4	Участие в разработке и осуществление мероприятий направленных на экономное использование материальных ресурсов и энергоресурсов	25
5	Анализ работы и положительная динамика по снижению дебиторской и кредиторской задолженности	20
6	Обеспечение учета расчетов с поставщиками товаров, работ и услуг	20
7	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	5
8	Участие в проведении годовой инвентаризации. Отражение	

	результатов инвентаризации в бухгалтерском учете	10
9	Отсутствие замечаний со стороны работников техникума, родителей и студентов	10
10	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	5
Итого баллов		150

**25. Результативность работы
экономиста**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Внедрение и овладение новыми нормативными документами и программами бухгалтерского учета	20
2	Своевременная и качественная подготовка отчетности	20
3	Оказание работникам техникума методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	10
4	Анализ работы и положительная динамика по снижению дебиторской и кредиторской задолженности	20
5	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности по отраслевым департаментам и ИФНС	20
6	Участие в проведении годовой инвентаризации. Отражение результатов инвентаризации в бухгалтерском учете	20
7	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	5
8	Расчет и анализ производственных показателей по структурным подразделениям, составление смет и калькуляций	20
9	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	5
10	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	5
11	Отсутствие замечаний со стороны работников техникума, родителей и студентов	5
Итого баллов		150

**26. Результативность работы
инженера-электроника (программиста)**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Участие в разработке и внедрении новых технологических процессов, совершенствовании автоматизированных информационных систем и технологий	20
2	Проявление личной инициативы в решении производственного вопроса	20
3	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб сотрудников, администрации	20
4	Ведение банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	15
5	Выполнение норм рабочего времени	10
6	Обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов	15
7	Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники	10

8	Качественное сопровождение внедренных программ и программных средств	10
9	Качественное техническое сопровождение и обновление официального сайта в сети Интернет	10
10	Наличие и бесперебойность работы автоматизированной системы управления образовательной организации	10
11	Определение информации, подлежащей обработке средствами вычислительной техники	10
Итого баллов		150

**27. Результативность работы
юриста-консультанта**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Участие в работе по заключению договоров, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения, поддержание контактов с контрагентами	30
2	Правовой анализ юридической обоснованности заключаемых договоров и соглашений	40
2	Эффективное представление интересов образовательного учреждения в государственных и общественных организациях, обеспечение защиты его интересов при рассмотрении правовых вопросов	20
3	Организация справочно-информационной работы по законодательству и нормативным актам с применением технических средств, а также учет действующего законодательства и других нормативных актов	20
4	Осуществление правовой экспертизы проектов приказов, инструкций, положений, стандартов и других актов правового характера, подготавливаемых в образовательном учреждении	20
5	Справки и консультации работникам по юридическим вопросам	15
6	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
Итого баллов		150

**28. Результативность
работы дежурного по общежитию**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка в периоды дежурства по общежитию на определенном месте по графику	10
2	Качественное соблюдение пропускного режима в общежитии	10
3	Выполнение санитарно-гигиенических норм	10
4	Ведение документации по фиксированию нарушений внутреннего распорядка в общежитии	10
5	Обеспечение соблюдения требований СанПИНа по созданию надлежащих санитарно-гигиенических условий в общежитии и правил техники безопасности	10

6	Обеспечение сохранности имущества и оборудования в период дежурства по графику	10
7	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и студентов	5
Итого баллов		65

29. Результативность работы ведущего библиотекаря

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Внедрение информационных технологий (ведение электронной картографии), мультимедийных презентаций	10
2	Систематическое повышение профессиональной компетенции	10
3	Своевременность и оперативность в работе с документацией и книжным фондом	5
4	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	5
5	Высокое качество организации читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий	15
6	Личные профессиональные достижения: результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах (очные/заочные)	10
7	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	10
8	Выполнение норм рабочего времени	5
9	Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей и студентов	5
10	Подготовка и организация тематических выставок	15
11	Организация кружковой деятельности со студентами, проживающими в общежитии	10
Итого баллов		100

30. Результативность работы лаборанта

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии	30
2	Качественное выполнение печатных работ, ведение документации	25
3	Обеспечение сохранности закрепленных помещений, оборудования, материалов, мебели, содержание их в надлежащем порядке	25
4	Своевременное составление заявок и получение необходимого оборудования и материалов	15
5	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, студентов	5

Итого баллов	100
---------------------	------------

**31. Результативность работы
секретаря учебной части**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Своевременное и качественное оформление документации по движению контингента студентов	45
2	Своевременное и качественное составление установленной отчетности	25
3	Ведение электронного документооборота	25
4	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
Итого баллов		100

**32. Результативность работы
специалиста по кадрам**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Своевременное и качественное оформление документации, личных дел, трудовых книжек	25
2	Своевременное и качественное составление установленной отчетности	15
3	Ведение электронного документооборота	15
4	Ведение учета и контроля исполнения поручений директора	15
5	Принятие мер по соблюдению Трудового кодекса и трудового распорядка	10
6	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, обучающихся	5
7	Отсутствие замечаний по итогам проверок	5
8	Качественное осуществление работы с ПФР по всем направлениям	10
Итого баллов		100

**33. Результативность работы
секретаря руководителя**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Качество ведения контроля своевременного исполнения документов	20
2	Своевременное доведение необходимой информации до работников	20
3	Своевременное и качественное оформление приказов, писем и других документов в соответствии с требованиями инструкции по ведению делопроизводства	20
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательного учреждения и иных граждан	5
5	Ведение электронного документооборота	10

6	Своевременность закрытия задач в PUVPRIAS	15
7	Выполнение нормы рабочего времени	10
Итого баллов		100

34. Результативность механика

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Качественное осуществление наладки, настройки, регулировки и опытной проверки оборудования и систем в лабораторных условиях и на объектах, контроль за его исправным состоянием	20
2	Выполнение технической работы по оформлению рукописей, плановой и отчетной документации, осуществление графического оформления материалов	10
3	Обеспечение бесперебойной работы автотранспортной техники и оборудования, своевременное проведение технического обслуживание оборудования	20
4	Своевременность обеспечения деталями и механизмами	15
5	Экономное расходование ГСМ и расходных материалов	15
6	Соблюдение пожарной безопасности, техники безопасности, правил эксплуатации оборудования	10
7	Работа, проводимая по профилактике ДТП и нарушений ПДД, отсутствие ДТП, жалоб и замечаний	10
Итого баллов		100

35. Результативность работы повара

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Качественное приготовление основной продукции, входящей в меню для персонала и студентов, строгое соблюдение технологического процесса согласно установленным рецептурам	30
2	Поддержание чистоты и порядка на кухне и на своем рабочем месте в соответствии с требованиями СЭС	15
3	Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности труда, санитарных требований и правил личной гигиены, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	10
4	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
5	Обеспечение сохранности ТМЦ	10
6	Экономное расходование энергоресурсов	10
7	Соблюдение требований пожарной безопасности	10
8	Выполнение поручений непосредственного руководителя	10
Итого баллов		100

36. Результативность

кастелянши

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Проведение мероприятий по сохранности оборудования и инвентаря	25
2	Создание необходимых запасов и своевременность выдачи оборудования и инвентаря	25
3	Отсутствие жалоб и обращений со стороны проживающих в общежитии	5
4	Экономное расходование энергоресурсов	15
5	Соблюдение требований пожарной безопасности	15
6	Соблюдение требований техники безопасности	15
Итого баллов		100

37. Результативность
паспортиста

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Качество контроля и проверки документов, предъявляемых для прописки и выписки, обеспечение их сохранности	20
2	Сдача и получение документов по прописке и выписке в паспортном отделе	20
3	Обеспечение сохранности и достоверности сведений картотеки паспортного учета, их сверка	20
4	Отсутствие жалоб со стороны проживающих в общежитии	5
5	Соблюдение паспортного режима	15
6	Проведение воспитательной работы среди студентов	10
7	Соблюдение требований пожарной безопасности и ТБ	10
Итого баллов		100

38. Результативность работы
кассира

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Качественное ведение бухгалтерского учета кассовых операций в соответствии с нормативными документами	20
2	Внедрение и овладение новыми программами бухгалтерского учета	20
3	Ежемесячная сверка и представление выписок из лицевых счетов в департамент финансов	10
4	Ежедневное составление и представление информации об остатках на лицевых счетах учреждения	10
5	Подготовка и оформление документов на изготовление ЭЦП в УФК по Белгородской области и ежедневная передача сведений по сданной наличности	25
6	Обеспечение и организация приема, хранения и выдачи денежных средств, соблюдение установленных лимитов хранения и расчетов с наличными деньгами	25
7	Проведение годовой инвентаризации	20
13	Учет бланков строгой отчетности.	10

14	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	5
15	Отсутствие замечаний со стороны работников техникума, родителей и студентов	5
Итого баллов		150

**39. Результативность работы
калькулятора**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Внедрение и овладение новыми программами бухгалтерского учета	40
2	Качественная и своевременная подготовка отчетности	35
3	Своевременное и качественное выполнение работы по различным участкам учета	25
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций	10
5	Отсутствие жалоб и обращение со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
6	Достижение высоких результатов в работе, интенсивность	15
7	Своевременная сдача выручки	20
Итого баллов		100

**40. Результативность
подсобного рабочего**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Соблюдение техники безопасности в соответствии с инструкцией	25
2	Качество выполняемых работ	35
3	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников и студентов	5
5	Соблюдение пожарной безопасности	15
6	Соблюдение санитарных правил	20
Итого баллов		100

**41. Результативность
работы водителя автомобиля**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Обеспечение безопасной перевозки студентов и сотрудников образовательного учреждения	25
2	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта и своевременного прохождения техосмотра	25
3	Отсутствие ДТП и замечаний со стороны ГИБДД	15
4	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
5	Экономное расходование ГСМ	10
6	Соблюдение техники безопасности	10
7	Соблюдение требований пожарной безопасности	10
Итого баллов		100

**42. Результативность работы
рабочего по комплексному обслуживанию зданий, строений и сооружений**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности в соответствии с инструкцией	10
2	Своевременное и качественное устранение повреждений и неисправностей по заявкам	25
3	Качественное и своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемых зданий и сооружений, оборудования и механизмов	25
4	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
5	Выполнение планово-предупредительных ремонтов	20
6	Проведение мероприятий по экономному расходованию энергоресурсов	5
7	Соблюдение пожарной безопасности	10
Итого баллов		100

**43. Результативность работы
уборщика территории (дворника)**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Своевременная и качественная уборка закрепленной территории	35
2	Выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР	25
3	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей, студентов и иных граждан	5
4	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности в соответствии с инструкциями	20
5	Выполнение нормы рабочего времени	15
Итого баллов		100

**44. Результативность работы
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	30
2	Ежемесячное проведение генеральных уборок, ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной площади	30
3	Выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР	15
4	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
5	Выполнение нормы рабочего времени	10
6	Соблюдение пожарной безопасности, инструкций по охране труда	10

Итого баллов	100
---------------------	------------

**45. Результативность работы
гардеробщика**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Сохранность принятых на хранение вещей	25
2	Соблюдение чистоты и порядка в помещении гардеробной	25
3	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей, студентов и иных граждан	5
4	Обеспечение порядка организованности в гардеробе	20
5	Корректное(вежливое) отношение	15
6	Соблюдение ТБ и ПБ.	10
Итого баллов		100

**46. Результативность работы
сторожа (вахтера)**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности в соответствии с инструкцией	15
2	Отсутствие порчи (потери) имущества образовательного учреждения во время дежурства	10
3	Выполнение разовых поручений завхоза и заместителя директора по АХР	10
4	Соблюдение пропускного режима: выяснение цели прихода для дальнейшего принятия решения о возможности и необходимости посещения данными лицами образовательного учреждения и (при необходимости) уведомления руководства	15
5	Соблюдение порядка дежурства, приёмки и сдачи смены, ключей	10
6	Обеспечение необходимого санитарного режима на вахте	10
7	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей, студентов и иных граждан	5
8	Обеспечение порядка организованности в гардеробе	15
9	Соблюдение чистоты и порядка в помещении гардеробной	10
Итого баллов		100

**47. Результативность работы
электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Обеспечение эффективной эксплуатации, технического обслуживания и своевременного ремонта электросетей, находящихся на балансе образовательного учреждения, электрооборудования, электродвигателей и внутренних электропроводок	25
2	Обеспечение контроля за хранением и сохранностью электроустановок и электрооборудования с соблюдением	

	установленных правил технической эксплуатации	20
3	Своевременность и качество устранение повреждений и неисправностей по заявкам	15
4	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
5	Выполнение планово-предупредительных ремонтов.	15
6	Проведение мероприятий по экономному расходованию энергоресурсов	10
7	Соблюдение пожарной безопасности	10
Итого баллов		100

48. Результативность работы слесаря

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности в соответствии с инструкцией	15
2	Своевременное и качественное устранение повреждений и неисправностей по заявкам	20
3	Качественное и своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого оборудования и механизмов	10
4	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
5	Выполнение планово-предупредительных ремонтов.	20
6	Своевременное проведение работы по подготовке объектов к отопительному сезону	10
7	Проведение мероприятий по экономному расходованию энергоресурсов	10
8	Соблюдение пожарной безопасности	10
Итого баллов		100

49. Результативность работы сантехника

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности в соответствии с инструкцией	15
2	Своевременное и качественное устранение повреждений и неисправностей по заявкам	20
3	Качественное и своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого оборудования и механизмов	10
4	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и студентов	5
5	Выполнение планово-предупредительных ремонтов.	20
6	Своевременное проведение работы по подготовке объектов к отопительному сезону	10
7	Проведение мероприятий по экономному расходованию энергоресурсов	10
8	Соблюдение пожарной безопасности	10
Итого баллов		100

**50. Результативность работы
оператора посудомоечной машины**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Соблюдение техники безопасности в соответствии с инструкцией	50
2	Качество и своевременность выполняемых работ	30
3	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников и студентов образовательного учреждения	20
Итого баллов		100

**51. Результативность
работы заведующего лабораторий (мастерской)**

№ п/п	Основания для стимулирующих выплат	Критерии оценки /кол-во баллов/
1	Содержание оборудования в исправном состоянии	25
2	Качественное сопровождение учебных занятий	20
3	Своевременность подачи заявок на ремонт оборудования	10
4	Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников и студентов образовательного учреждения	5
5	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности в соответствии с инструкцией	10
6	Своевременное и качественное составление установленной отчетности	10
7	Выполнение плана производственной деятельности	10
8	Поддержание санитарного состояния лаборатории (мастерской) в соответствии с требованиями	10
Итого баллов		100