

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

ПРИНЯТО:

Решением Общего собрания  
работников и представителей  
обучающихся ГАПОУ СО «КУАТ»

Протокол № 2  
«31» августа 2017г.

СОГЛАСОВАНО:

Совет ГАПОУ СО «КУАТ»

Протокол № 3  
«31» августа 2017г.

Председатель  
Безгодов А.Г. Безгодов

СОГЛАСОВАНО:

Первичная профсоюзная  
организация ГАПОУ СО «КУАТ»

Протокол № 4  
«01» сентября 2017г.

Председатель  
Пономарева М.А. Пономарева



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАПОУ СО  
«Каменск-Уральский  
агропромышленный техникум»

Некрасов С.И. Некрасов  
«12» сентября 2017г.

Введено в действие  
приказом № 306-09  
от «12» сентября 2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**  
работникам ГАПОУ СО «Каменск-Уральский  
агропромышленный техникум»

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум» применяется при исчислении стимулирующих выплат работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум» (далее - образовательного учреждения). Данное положение разработано на основе «Примерного положения об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», утвержденного Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются на основании настоящего Положения в пределах субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

1.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу, надбавки и премии.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения,

разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

- за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - в размере 20% должностного оклада или ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный» - в размере 50% должностного оклада или ставки заработной платы.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю образовательного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю образовательного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения, трудовым договором.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в образовательном учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области (Приложение 2 к настоящему Положению).

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательного учреждения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется ежемесячно руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа образовательного учреждения – комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи в ГАПОУ СО «Каменск-Уральский агропромышленный техникум» и выборного органа первичной профсоюзной организации техникума, исходя из специфики трудовой деятельности работников, на основании показателей зафиксированных в Приложении 1 к настоящему Положению и в пределах выделенных финансовых средств. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты сверх 100% устанавливаются как премиальные выплаты по итогам работы за определенный период. Стимулирующие устанавливаются и выплачиваются ежемесячно.

Решение о размерах стимулирующих выплат заместителям директора, заведующему хозяйством, главному бухгалтеру руководитель образовательного учреждения принимает

индивидуально. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Работникам учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в государственных учреждениях по решению руководителя образовательного учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 4 лет – до 10 процентов;

от 4 до 10 лет – до 15 процентов;

свыше 10 лет – до 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа образовательного учреждения – комиссии по установлению размеров компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и материальной помощи в ГАПОУ СО «Каменск-Уральский агропромышленный техникум» и выборного органа первичной профсоюзной организации техникума с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

1.5. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.6. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа образовательного учреждения, применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

8) в особых случаях за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по представлению руководителей структурных подразделений.

## **2. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

2.1. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера.

2.2. Положение о стимулирующих выплатах работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум» вступает в силу с 01.10.2017 года.

2.3. Настоящее Положение подлежит обязательному согласованию с Советом техникума, Общим собранием работников и представителей обучающихся, первичной профсоюзной организацией техникума.

2.4. Все изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены в установленном законом порядке.

2.5. Положение утрачивает силу в случае принятия нового Положения о стимулирующих выплатах работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум».

2.6. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом техникума и иными локальными нормативными актами техникума.

2.7. В случае возникновения противоречий между настоящим Положением и действующим законодательством РФ или Уставом техникума применяются нормы и правила, содержащиеся в законодательстве РФ и Уставе техникума.

2.8. Настоящее Положение зарегистрировано за № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г. и хранится \_\_\_\_\_.

2.9. ФИО руководителя инициативной группы (разработчик Положения, с указанием должности) – Тагильцева О.В., главный бухгалтер.

2.10. ФИО лиц, принимавших участие в проработке проекта Положения (согласно листу согласования):

Заместитель директора по НМР	Некрасова Ю.А.	
Заместитель директора по УР	Ламтева Н.В.	
Заместитель директора по СПР	Останин Д.И.	
Главный бухгалтер	Тагильцева О.В.	
Специалист по персоналу	Шауэрман Э.В.	
Председатель Совета техникума	Безгодков А.Г.	
Председатель первичной профсоюзной организации	Пономарева М.А.	

**Показатели оценки качества  
и результативности работы для установления  
размера выплат стимулирующего характера**

- 1.1. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебной работе.
- 1.2. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по социально-педагогической работе.
- 1.3. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по научно-методической работе.
- 1.4. Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством.
- 1.5. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера.
- 1.6. Показатели эффективности деятельности старшего мастера.
- 1.7. Показатели эффективности деятельности бухгалтера.
- 1.8. Показатели эффективности деятельности заведующей библиотекой.
- 1.9. Показатели эффективности деятельности методиста.
- 1.10. Показатели эффективности деятельности преподавателей.
- 1.11. Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда.
- 1.12. Показатели эффективности деятельности специалиста по персоналу.
- 1.13. Показатели оценки качества и результативности работы заведующего учебно-производственными мастерскими.
- 1.14. Показатели оценки качества и результативности работы мастера производственного обучения.
- 1.15. Показатели эффективности деятельности секретаря учебной части.
- 1.16. Показатели эффективности деятельности заведующего отделением.
- 1.17. Показатели эффективности деятельности методиста.
- 1.18. Показатели эффективности деятельности воспитателя.
- 1.19. Показатели эффективности деятельности педагога-организатора.
- 1.20. Показатели эффективности деятельности педагога-психолога.
- 1.21. Показатели эффективности деятельности преподавателя – организатора ОБЖ.
- 1.22. Показатели эффективности деятельности руководителя физического воспитания.
- 1.23. Показатели эффективности деятельности социального педагога.
- 1.24. Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования.
- 1.25. Показатели эффективности деятельности сторожа.
- 1.26. Показатели эффективности деятельности вахтера.
- 1.27. Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений.
- 1.28. Показатели эффективности деятельности рабочего по благоустройству территории.
- 1.29. Показатели эффективности деятельности кладовщика.
- 1.30. Показатели эффективности деятельности гардеробщика.
- 1.31. Показатели эффективности деятельности кастелянши.
- 1.32. Показатели эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды.
- 1.33. Показатели эффективности деятельности электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
- 1.34. Показатели эффективности деятельности коменданта.
- 1.35. Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и

ремонту зданий.

1.36. Показатели эффективности деятельности мойщика посуды.

1.37. Показатели эффективности деятельности повара.

1.38. Показатели эффективности деятельности заведующей столовой.

1.39. Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего.

1.40. Показатели эффективности деятельности заведующего медицинским кабинетом.

1.41. Показатели эффективности деятельности медицинской сестры.

1.42. Показатели эффективности деятельности фельдшера.

1.43. Показатели эффективности деятельности дежурного по общежитию.

1.44. Показатели эффективности деятельности инженера-программиста.

1.45. Показатели эффективности деятельности юрисконсульта.

1.46. Показатели эффективности деятельности секретаря руководителя.

1.47. Показатели эффективности деятельности механика.

1.48. Показатели эффективности деятельности водителя автотранспортных средств.

1.49. Показатели эффективности деятельности слесаря-ремонтника.

1.50. Показатели эффективности деятельности библиотекаря.

1.51. Показатели эффективности деятельности управляющего учебным хозяйством.

1.52. Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению: «Комплексная безопасность».

1.53. Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению: «Информатизация процессов и систем».

1.54. Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению: «Издательский центр».

1.55. Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению: «Центр профориентологии».

1.56. Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению: «Федеральные и региональные базы данных».

1.57. Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению «Пресс-центр».

1.58. Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению: «Официальный сайт».

1.59. Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению: «Защита персональных данных».



**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебной работе  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства</b> (максимально - 14 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- укомплектованность структурного подразделения кадрами (в т.ч. уровень их соответствия необходимым профессионально-квалификационным характеристикам);</li> <li>- наличие актуальных должностных инструкций у всех подчиненных (в т.ч. уровень их соответствия решению текущих задач деятельности);</li> <li>- наличие актуальных трудовых договоров со всеми подчиненными (в т.ч. ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам);</li> <li>- наличие необходимой для управленческой деятельности локальной нормативной базы (в т.ч. ее соответствие требованиям трудового законодательства и объему находящихся под управлением процессов);</li> <li>- наличие объективной системы оценки эффективности деятельности подчиненных (критерии назначения стимулирующих, компенсационных и иных выплат);</li> <li>- наличие и эффективность системы повышения квалификации/стажировок работников структурного подразделения;</li> <li>- недопущение случаев нарушения требований трудового законодательства (в т.ч. работниками структурного подразделения).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства по охране труда</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение специальной оценки условий труда подконтрольных рабочих мест;</li> <li>- организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров/обследований подчиненных;</li> <li>- обеспеченность подчиненных средствами индивидуальной защиты;</li> <li>- своевременное устранение недостатков, выявленных во время проверок структурного подразделения по вопросам охраны труда;</li> <li>- отсутствие/снижение случаев производственного травматизма в структурном подразделении.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень и качество выполнения требований ФГОС;</li> <li>- уровень и качество выполнения лицензионных и аккредитационных требований;</li> <li>- наличие случаев обращения обучающихся (их родителей или лиц их замещающих) в вышестоящие органы управления образованием и иные органы исполнительной власти по вопросам удовлетворенности соблюдения в организации норм законодательства в сфере образования;</li> <li>- уровень и качество организации деятельности по направлению «Дневник.ru».</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Функционирование системы государственно-общественного управления</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень и качество использования в управленческой деятельности положений действующего коллективного договора;</li> <li>- наличие договоров о взаимодействии с социально-ориентированными некоммерческими организациями;</li> <li>- количество управленческих решений, принятых на основании общественного мнения (в т.ч. по согласованию с советом техникума, педагогическим советом, студенческим советом и т.д.);</li> <li>- наличие в структурном подразделении иных органов самоуправления: эффективность их работы.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов



5.	<p><b>Удовлетворенность обучающихся (их родителей или лиц их замещающих) объемом, направленностью и качеством предоставляемых образовательных услуг</b> (максимально - 8 баллов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие действенной системы менеджмента качества реализуемых образовательных услуг;</li> <li>- наличие и эффективность независимой оценки качества реализуемых образовательных услуг (в форме рейтингов, других оценочных процедур в отношении реализуемых образовательных программ, в т.ч. с использованием методологии и результатов международных сопоставительных исследований в области образования);</li> <li>- наличие случаев обращения обучающихся (их родителей или лиц их замещающих) в вышестоящие органы управления образованием и иные органы исполнительной власти по вопросам удовлетворенности объемом, направленностью и качеством предоставляемых образовательных услуг;</li> <li>- наличие и эффективность реализации индивидуальных учебных планов.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
6.	<p><b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально -4 балла)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения на официальном сайте организации;</li> <li>- частота появления позитивной информации об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
7.	<p><b>Работа с кадрами</b> (максимально - 12 баллов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и эффективность кадровой политики структурного подразделения (в т.ч. «текучесть» кадров и уровень сформированности кадрового резерва);</li> <li>- организация работы по адаптации молодых сотрудников;</li> <li>- организация работы наставников для молодых сотрудников;</li> <li>- привлечение сотрудников структурного подразделения к участию в органах государственно-общественного управления образовательным учреждением;</li> <li>- процент сотрудников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию;</li> <li>- поддержка и результативность участия сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
8.	<p><b>Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми</b> (максимально - 10 баллов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество и разнообразие в структурном подразделении программ, направленных на работу с одаренными детьми;</li> <li>- процент участников программ, направленных на работу с одаренными детьми и реализуемых в структурном подразделении – к общему количеству обучающихся в образовательной организации;</li> <li>- наличие и эффективность сетевого взаимодействия с учреждениями дополнительного образования детей в реализации программ, направленных на работу с одаренными детьми;</li> <li>- наличие и эффективность реализации индивидуальных учебных планов при работе с одаренными детьми;</li> <li>- количество (доля от общего контингента) и результативность участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и научно-практических конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>

9.	<b>Реализация инклюзивного образования</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие индивидуальных программ реабилитации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>- использование в учебном процессе специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания (в т.ч. специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования и др.);</li> <li>- предоставление в ходе учебного процесса услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь;</li> <li>- проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, их качество и результативность.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
10.	<b>Реализация непрерывного профессионального образования</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество и разнообразие реализуемых программ профильного обучения, предпрофильной подготовки;</li> <li>- эффективность реализации программ профильного обучения, предпрофильной подготовки (в т.ч. количество завершивших обучение по программам и поступивших для продолжения образования в организацию);</li> <li>- процент охвата обучающихся организации программами дополнительного профессионального образования;</li> <li>- наличие у выпускников организации возможности продолжить образование на более высоком уровне по сокращенным учебным планам и программам.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
11.	<b>Сохранность контингента</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и эффективность программ по сохранению контингента обучающихся;</li> <li>- отсутствие случаев выбытия из образовательного учреждения без обоснованной причины: неудовлетворенность качеством обучения, неуспеваемость, самовольный уход, грубое нарушение устава организации и т.д.;</li> <li>- положительная динамика в вопросе сохранности контингента обучающихся;</li> <li>- отсутствие случаев выбытия из образовательного учреждения без обоснованной причины контингента обучающихся выпускных учебных групп;</li> <li>- положительная динамика в вопросе сохранности контингента обучающихся выпускных учебных групп.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
12.	<b>Результаты государственной итоговой аттестации</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременность разработки и эффективность программ организации и проведения государственной итоговой аттестации;</li> <li>- наличие и эффективность системы мониторинга результатов государственной итоговой аттестации;</li> <li>- положительная динамика в вопросе результативности государственной итоговой аттестации (в т.ч. соотнесение со средними показателями по Свердловской области).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
13.	<b>Финансовый менеджмент</b> (максимально - 20 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, отнесенных к сфере деятельности структурного подразделения;</li> <li>- выполнение нормативных требований, предъявляемых к распределению фонда оплаты труда (в т.ч. достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными целевыми показателями и доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала за выполнение одной нормы труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области);</li> <li>- своевременная финансовая отчетность, финансовая дисциплина;</li> <li>- привлечение спонсорской помощи;</li> <li>- участие структурного подразделения в организации прибыльной приносящей доход деятельности;</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика эффективности участия структурного подразделения в организации приносящей доход деятельности;</li> <li>- эффективное использование имущественного комплекса/оборудования;</li> <li>- экономичность расходования теплоэнергетических и иных ресурсов (в т.ч. интернет, связь, проведение обязательных регламентных работ и т.д.);</li> <li>- положительная динамика в вопросе расходования теплоэнергетических и иных ресурсов.</li> <li>- эффективность участия в грантовой деятельности.</li> </ul>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 126 баллов.</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование сотрудников администрации организации осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по определенным критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника администрации определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты заместителю директора по учебной работе снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности образовательной организации;
- несвоевременного представления финансовой и иной отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием) руководителя структурного подразделения;
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине руководителя структурного подразделения.

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по социально-педагогической работе  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства</b> (максимально - 14 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- укомплектованность структурного подразделения кадрами (в т.ч. уровень их соответствия необходимым профессионально-квалификационным характеристикам);</li> <li>- наличие актуальных должностных инструкций у всех подчиненных (в т.ч. уровень их соответствия решению текущих задач деятельности);</li> <li>- наличие актуальных трудовых договоров со всеми подчиненными (в т.ч. ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам);</li> <li>- наличие необходимой для управленческой деятельности локальной нормативной базы (в т.ч. ее соответствие требованиям трудового законодательства и объему находящихся под управлением процессов);</li> <li>- наличие объективной системы оценки эффективности деятельности подчиненных (критерии назначения стимулирующих, компенсационных и иных выплат);</li> <li>- наличие и эффективность системы повышения квалификации/стажировок работников структурного подразделения;</li> <li>- недопущение случаев нарушения требований трудового законодательства (в т.ч. работниками структурного подразделения).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства по охране труда</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение специальной оценки условий труда подконтрольных рабочих мест;</li> <li>- организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров/обследований подчиненных;</li> <li>- обеспеченность подчиненных средствами индивидуальной защиты;</li> <li>- своевременное устранение недостатков, выявленных во время проверок структурного подразделения по вопросам охраны труда;</li> <li>- отсутствие/снижение случаев производственного травматизма в структурном подразделении.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень и качество выполнения требований ФГОС;</li> <li>- уровень и качество выполнения лицензионных и аккредитационных требований;</li> <li>- наличие случаев обращения обучающихся (их родителей или лиц их замещающих) в вышестоящие органы управления образованием и иные органы исполнительной власти по вопросам удовлетворенности соблюдения в организации норм законодательства в сфере образования.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Функционирование системы государственно-общественного управления</b> (максимально - 16 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень и качество использования в управленческой деятельности положений действующего коллективного договора;</li> <li>- наличие договоров о взаимодействии с социально-ориентированными некоммерческими организациями;</li> <li>- количество управленческих решений, принятых на основании общественного мнения (в т.ч. по согласованию с советом техникума, педагогическим советом, студенческим советом и т.д.);</li> <li>- наличие в структурном подразделении иных органов самоуправления: эффективность их работы;</li> <li>- эффективность деятельности студенческого самоуправления (в т.ч. в общежитии организации);</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность деятельности родительского комитета;</li> <li>- эффективность органа по профилактике правонарушений;</li> <li>- эффективность деятельности комиссии по урегулированию конфликтов в образовательной среде.</li> </ul>	
5.	<p><b>Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг в сфере дополнительного образования</b> (максимально – 12 баллов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество и разнообразие программ дополнительного образования, реализуемых силами структурного подразделения;</li> <li>- процент охвата обучающихся реализуемыми программами дополнительного образования;</li> <li>- наличие действенной системы менеджмента качества реализуемых образовательных услуг в сфере дополнительного образования;</li> <li>- наличие и эффективность независимой оценки качества реализуемых образовательных услуг в сфере дополнительного образования (в форме рейтингов, других оценочных процедур в отношении реализуемых образовательных программ, в т.ч. с использованием методологии и результатов международных сопоставительных исследований в области образования);</li> <li>- наличие случаев обращения обучающихся (их родителей или лиц их замещающих) в вышестоящие органы управления образованием и иные органы исполнительной власти по вопросам удовлетворенности объемом, направленностью и качеством предоставляемых образовательных услуг в сфере дополнительного образования;</li> <li>- наличие и эффективность реализации индивидуальных учебных планов в сфере дополнительного образования.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
6.	<p><b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально - 4 балла)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения на официальном сайте организации;</li> <li>- частота появления позитивной информации об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
7.	<p><b>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних</b> (максимально - 10 баллов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие, плановость и результативность комплексной системы работы по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (в т.ч. диагностика наличия в семьях обучающихся социально-педагогических проблем, посещение по месту жительства «подростков группы риска» и т.д.);</li> <li>- положительная динамика учебных результатов несовершеннолетних обучающихся «группы риска»;</li> <li>- положительная динамика индивидуальных достижений несовершеннолетних обучающихся «группы риска» во внеучебной деятельности;</li> <li>- положительная динамика в сокращении числа несовершеннолетних обучающихся «группы риска»;</li> <li>- сокращение числа несовершеннолетних обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
8.	<p><b>Реализация социальных проектов</b> (максимально - 8 баллов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество, разнообразие и эффективность реализуемых социальных проектов (в т.ч. проектов патриотической направленности);</li> <li>- количество (доля от общего контингента) и результативность участия обучающихся в социальных проектах различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- привлечение родителей (лиц их замещающих) к участию в проектах социальной направленности;</li> <li>- привлечение к участию в проектах социальной направленности социально-ориентированных</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>

		некоммерческих и общественных организаций, частных лиц.	
9.	<b>Работа с кадрами</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и эффективность кадровой политики структурного подразделения (в т.ч. «текучесть» кадров и уровень сформированности кадрового резерва);</li> <li>- организация работы по адаптации молодых сотрудников;</li> <li>- организация работы наставников для молодых сотрудников;</li> <li>- привлечение сотрудников структурного подразделения к участию в органах государственно-общественного управления образовательным учреждением;</li> <li>- процент сотрудников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию;</li> <li>- поддержка и результативность участия сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
10.	<b>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и эффективность программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся;</li> <li>- процент участников программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся к общему количеству обучающихся в образовательной организации;</li> <li>- охват обучающихся горячим питанием;</li> <li>- привлечение родителей (лиц их замещающих) к участию в программах по сохранению и укреплению здоровья обучающихся;</li> <li>- отсутствие/снижение случаев травматизма среди обучающихся.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
11.	<b>Организация спортивной и физкультурно-оздоровительной работы</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество спортивных секций;</li> <li>- процент участия обучающихся в работе секций;</li> <li>- количество и качество проводимых образовательной организацией спортивных мероприятий/соревнований различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- процент участия обучающихся в спортивных мероприятиях/соревнованиях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- организация и результативность работы по сдачи обучающимися норм комплекса «Готовься к труду и обороне!».</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
12.	<b>Финансовый менеджмент</b> (максимально - 20 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, отнесенных к сфере деятельности структурного подразделения;</li> <li>- выполнение нормативных требований, предъявляемых к распределению фонда оплаты труда (в т.ч. достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными целевыми показателями);</li> <li>- своевременная финансовая отчетность, финансовая дисциплина;</li> <li>- привлечение спонсорской помощи;</li> <li>- участие структурного подразделения в организации прибыльной приносящей доход деятельности;</li> <li>- положительная динамика эффективности участия структурного подразделения в организации приносящей доход деятельности;</li> <li>- эффективное использование имущественного комплекса/оборудования;</li> <li>- экономичность расходования теплоэнергетических и иных ресурсов (в т.ч. интернет, связь, проведение обязательных регламентных работ и т.д.);</li> <li>- положительная динамика в вопросе расходования теплоэнергетических и иных ресурсов.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

		- эффективность участия в грантовой деятельности.	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 132 балла.</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование сотрудников администрации организации осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по определенным критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника администрации определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты заместителю директора по социально-педагогической работе снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности образовательной организации;
- несвоевременного представления финансовой и иной отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием) руководителя структурного подразделения;
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине руководителя структурного подразделения.



**Показатели эффективности деятельности заместителя директора по научно-методической работе  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства</b> (максимально - 14 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- укомплектованность структурного подразделения кадрами (в т.ч. уровень их соответствия необходимым профессионально-квалификационным характеристикам);</li> <li>- наличие актуальных должностных инструкций у всех подчиненных (в т.ч. уровень их соответствия решению текущих задач деятельности);</li> <li>- наличие актуальных трудовых договоров со всеми подчиненными (в т.ч. ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам);</li> <li>- наличие необходимой для управленческой деятельности локальной нормативной базы (в т.ч. ее соответствие требованиям трудового законодательства и объему находящихся под управлением процессов);</li> <li>- наличие объективной системы оценки эффективности деятельности подчиненных (критерии назначения стимулирующих, компенсационных и иных выплат);</li> <li>- наличие и эффективность системы повышения квалификации/стажировок работников структурного подразделения;</li> <li>- недопущение случаев нарушения требований трудового законодательства (в т.ч. работниками структурного подразделения).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства по охране труда</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение специальной оценки условий труда подконтрольных рабочих мест;</li> <li>- организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров/обследований подчиненных.</li> <li>- обеспеченность подчиненных средствами индивидуальной защиты;</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Функционирование системы государственно-общественного управления</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень и качество использования в управленческой деятельности положений действующего коллективного договора;</li> <li>- наличие договоров о взаимодействии с социально-ориентированными некоммерческими организациями;</li> <li>- количество управленческих решений, принятых на основании общественного мнения (в т.ч. по согласованию с советом техникума, педагогическим советом, студенческим советом и т.д.);</li> <li>- наличие в структурном подразделении иных органов самоуправления/соуправления: эффективность их работы;</li> <li>- участие в отраслевых и общественных структурах агропромышленного и лесотехнического профиля различного уровня (в т.ч. эффективность данного участия).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения на официальном сайте организации;</li> <li>- частота появления позитивной информации об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- формирование актуального общественного мнения по вопросам развития профессионального</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

		образования.	
5.	<b>Работа с кадрами</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и эффективность кадровой политики структурного подразделения (в т.ч. «текучесть» кадров и уровень сформированности кадрового резерва);</li> <li>- организация работы по адаптации молодых сотрудников;</li> <li>- привлечение сотрудников структурного подразделения к участию в органах государственно-общественного управления образовательным учреждением;</li> <li>- процент педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию;</li> <li>- поддержка и результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
6.	<b>Создание информационно-методических условий развития содержания профессионального образования</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и развитие в организации педагогического ресурса агропромышленного и лесотехнического профиля;</li> <li>- сопровождение и координация разработки вариативной части образовательных программ на основе проведения маркетинговых исследований;</li> <li>- методическое сопровождение педагогических работников организации по вопросам развития содержания образования;</li> <li>- создание условий для организации и информационно-методического сопровождения научно-практических конференций, конкурсов, олимпиад профессионального мастерства (в т.ч. и по программам агропромышленного и лесотехнического профиля);</li> <li>- создание актуальной и достоверной информации относительно информационно-методических условий развития содержания профессионального образования;</li> <li>- методическое сопровождение развития инклюзивного образования в техникуме.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
7.	<b>Создание информационно-методических условий для осуществления образовательного и управленческого процессов по профилю</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг условий и результатов в организации образовательного процесса по программам СПО (в т.ч. по программам агропромышленного и лесотехнического профиля);</li> <li>- концентрация, преобразование, формирование образовательных ресурсов;</li> <li>- обеспечение педагогов техникума информационными, методическими, кадровыми, материально-техническими ресурсами;</li> <li>- создание актуальной и достоверной информации по качеству образовательного и управленческого процессов в техникуме.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
8.	<b>Организация и ведение профориентационной и рекламной деятельности по программам агропромышленного и лесотехнического профиля</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и эффективность ведения работы по профессиональному ориентированию учащихся школ на выбор профессий агропромышленного и лесотехнического профиля;</li> <li>- информационно-методическое сопровождение и координирование профориентационной работы организации по агропромышленному и лесотехническому профилю;</li> <li>- взаимодействие со СМИ по вопросам профориентации и оказания образовательных услуг по программам агропромышленного и лесотехнического профиля;</li> <li>- организация и эффективность рекламы достижений организации по профилю;</li> <li>- объем и качество разработанных профориентационных и рекламных материалов по профилю.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
9.	<b>Организация и ведение маркетинговой деятельности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение маркетинговых исследований рынка труда и образовательных услуг по профилю;</li> <li>- составление рекомендаций по оптимальной профессионально-квалификационной структуре</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл</p>

	(максимально - 6 баллов)	приема в организацию для формирования государственного задания по профилю; - эффективность рекомендаций по оптимальной профессионально-квалификационной структуре приема в организацию для формирования государственного задания по профилю.	на низком уровне – 0 баллов
10.	<b>Инновационная и имиджевая деятельность</b> (максимально - 10 баллов)	- разработка инновационных проектов, рекламной и выставочной продукции по профилю; - подготовка документации для участия в конкурсных, грантовых проектах; - результативность участия в конкурсных, грантовых проектах; - создание положительного имиджа профессий агропромышленного и лесотехнического профиля и образовательной организации; - динамика прироста положительного имиджа организации посредством повышения эффективности ведения образовательной деятельности по профилю.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
11.	<b>Международное сотрудничество</b> (максимально - 8 баллов)	- результативность участия сотрудников техникума в международных конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.; - результативность участия обучающихся в международных конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.; - организация и проведение мероприятий международного уровня по обмену опытом в решении проблем развития профессионального образования; - наличие договоров о взаимодействии с субъектами профиля деятельности структурного подразделения на международном уровне.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
12.	<b>Создание условий для реализации модели территориальных образовательно-профессиональных кластеров</b> (максимально - 6 баллов)	- создание условий, обеспечивающих решение кадровой проблемы на рынке аграрного труда конкретной территории; - положительная динамика решения кадровой проблемы на рынке аграрного труда конкретной территории; - создание условий для организации комплексного взаимодействия организации с социальными партнерами в рамках модели территориального образовательно-профессионального кластера.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
13.	<b>Организация сетевого взаимодействия субъектов</b> (максимально - 8 баллов)	- наличие сетевого взаимодействия с общеобразовательными организациями, направленного на развитие непрерывного аграрного образования; - наличие сетевого взаимодействия с профессиональными образовательными организациями региона и субъектов РФ, направленного на развитие профессионального образования по профилю; - наличие сопряженных (интегрированных) программ и учебных планов «школа – техникум – вуз», направленных на развитие непрерывного аграрного образования; - эффективность сетевых форм реализации профессионального образования по профилю.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
14.	<b>Финансовый менеджмент</b> (максимально - 16 баллов)	- выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, относящихся к сфере деятельности структурного подразделения; - выполнение нормативных требований, предъявляемых к распределению фонда оплаты труда (в т.ч. достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными целевыми показателями); - своевременная финансовая отчетность, финансовая дисциплина; - привлечение спонсорской помощи; - участие структурного подразделения в организации прибыльной приносящей доход деятельности; - положительная динамика эффективности участия структурного подразделения в организации приносящей доход деятельности; - эффективное использование имущественного комплекса/оборудования;	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

		- экономичность расходования теплоэнергетических и иных ресурсов (в т.ч. интернет, связь, проведение обязательных регламентных работ и т.д.).	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 130 баллов.</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование сотрудников администрации организации осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по определенным критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника администрации определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).
2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты заместителю директора по научно-методической работе снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:
  - нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
  - нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности образовательной организации;
  - несвоевременного представления финансовой и иной отчетности, установленной правовыми актами;
  - выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием) руководителя структурного подразделения;
  - приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине руководителя структурного подразделения.

**Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства</b> (максимально - 14 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- укомплектованность структурного подразделения кадрами (в т.ч. уровень их соответствия необходимым профессионально-квалификационным характеристикам);</li> <li>- наличие актуальных должностных инструкций у всех подчиненных (в т.ч. уровень их соответствия решению текущих задач деятельности);</li> <li>- наличие актуальных трудовых договоров со всеми подчиненными (в т.ч. ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам);</li> <li>- наличие необходимой для управленческой деятельности локальной нормативной базы (в т.ч. ее соответствие требованиям трудового законодательства и объему находящихся под управлением процессов);</li> <li>- наличие объективной системы оценки эффективности деятельности подчиненных (критерии назначения стимулирующих, компенсационных и иных выплат);</li> <li>- наличие и эффективность системы повышения квалификации/стажировок работников структурного подразделения;</li> <li>- недопущение случаев нарушения требований трудового законодательства (в т.ч. работниками структурного подразделения).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства по охране труда</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение специальной оценки условий труда подконтрольных рабочих мест;</li> <li>- организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров/обследований подчиненных;</li> <li>- обеспеченность подчиненных средствами индивидуальной защиты;</li> <li>- своевременное устранение недостатков, выявленных во время проверок структурного подразделения по вопросам охраны труда;</li> <li>- отсутствие/снижение случаев производственного травматизма в структурном подразделении.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Административно-хозяйственная деятельность образовательного учреждения</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- плановость и качество хозяйственной обеспеченности образовательной организации (в т.ч. использование и совершенствование методов организации административно-хозяйственной деятельности);</li> <li>- соблюдение нормативного теплового режима на объектах и в помещениях организации;</li> <li>- расширение хозяйственной самостоятельности образовательной организации;</li> <li>- уровень контроля за своевременным и полным выполнением договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций;</li> <li>- наличие и качество работы по передаче в соответствующие организации и структуры непрофильных активов организации: внешних коммунальных сетей, объектов и т.д.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Деятельность, направленная на выполнение требований законодательства в сфере обеспечения безопасности организации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- приведение условий ведения образовательного процесса в соответствие санитарно-гигиеническим требованиям и нормам;</li> <li>- своевременное устранение недостатков, выявленных во время проверок организации по вопросам соблюдения санитарно-гигиенических требований и норм;</li> <li>- отсутствие/снижение в организации случаев нарушения санитарно-гигиенических требований и норм;</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

	<b>образовательного процесса</b> (максимально - 18 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- приведение условий ведения образовательного процесса в соответствие с требованиями пожарной безопасности;</li> <li>- своевременное устранение недостатков, выявленных во время проверок организации по вопросам соблюдения требований пожарной безопасности;</li> <li>- отсутствие/снижение в организации случаев нарушения требований пожарной безопасности;</li> <li>- приведение условий ведения образовательного процесса в соответствие с требованиями антитеррористической безопасности;</li> <li>- своевременное устранение недостатков, выявленных во время проверок организации по вопросам соблюдения требований антитеррористической безопасности;</li> <li>- отсутствие/снижение в организации случаев нарушения требований антитеррористической безопасности.</li> </ul>	
5.	<b>Функционирование дежурных служб</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность работы дежурных служб: вахтеров, сменных сторожей, дежурных администраторов, дежурных групп и т.д. (в т.ч. уровень контроля за их работой);</li> <li>- своевременное устранение недостатков, выявленных во время проверок организации работы дежурных служб;</li> <li>- отсутствие/снижение в организации случаев нарушения правил внутреннего распорядка (общественного порядка) вследствие неэффективной работы дежурных служб;</li> <li>- уровень и степень эффективности использования в работе дежурных служб систем видеонаблюдения (в т.ч. динамика развития сети видеонаблюдения организации);</li> <li>- наличие системы мониторинга работы дежурных служб (в т.ч. динамика статистики случаев нарушения правил внутреннего распорядка и общественного порядка в организации).</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
6.	<b>Функционирование системы государственно-общественного управления</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень и качество использования в управленческой деятельности положений действующего коллективного договора;</li> <li>- наличие договоров о взаимодействии с социально-ориентированными некоммерческими организациями;</li> <li>- количество управленческих решений, принятых на основании общественного мнения (в т.ч. по согласованию с советом техникума, педагогическим советом, студенческим советом и т.д.);</li> <li>- наличие в структурном подразделении иных органов самоуправления: эффективность их работы.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
7.	<b>Реализация инклюзивного образования</b> (максимально - 2 балла)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение подхода к зданию организации и доступа в него для людей с ограниченными возможностями здоровья.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
8.	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально - 4 балла)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения на официальном сайте организации;</li> <li>- частота появления позитивной информации об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
9.	<b>Финансовый менеджмент</b> (максимально - 20 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, входящих в сферу деятельности структурного подразделения;</li> <li>- выполнение нормативных требований, предъявляемых к распределению фонда оплаты труда (в т.ч. доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала за выполнение одной нормы труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения)</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>

		Свердловской области); - своевременная финансовая отчетность, финансовая дисциплина; - привлечение спонсорской помощи; - участие структурного подразделения в организации прибыльной приносящей доход деятельности; - положительная динамика эффективности участия структурного подразделения в организации приносящей доход деятельности; - эффективное использование имущественного комплекса/оборудования; - экономичность расходования теплоэнергетических и иных ресурсов (в т.ч. интернет, связь, проведение обязательных регламентных работ и т.д.); - положительная динамика в вопросе расходования теплоэнергетических и иных ресурсов. - эффективность участия в грантовой деятельности.	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 96 баллов.</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование сотрудников администрации организации осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по определенным критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника администрации определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему хозяйством снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности образовательной организации;
- несвоевременного представления финансовой и иной отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием) руководителя структурного подразделения;
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине руководителя структурного подразделения.



**Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства</b> (максимально - 14 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- укомплектованность структурного подразделения кадрами (в т.ч. уровень их соответствия необходимым профессионально-квалификационным характеристикам);</li> <li>- наличие актуальных должностных инструкций у всех подчиненных (в т.ч. уровень их соответствия решению текущих задач деятельности);</li> <li>- наличие актуальных трудовых договоров со всеми подчиненными (в т.ч. ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам);</li> <li>- наличие необходимой для управленческой деятельности локальной нормативной базы (в т.ч. ее соответствие требованиям трудового законодательства и объему находящихся под управлением процессов);</li> <li>- наличие объективной системы оценки эффективности деятельности подчиненных (критерии назначения стимулирующих, компенсационных и иных выплат);</li> <li>- наличие и эффективность системы повышения квалификации/стажировок работников структурного подразделения;</li> <li>- недопущение случаев нарушения требований трудового законодательства (в т.ч. работниками структурного подразделения).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства по охране труда</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение специальной оценки условий труда подконтрольных рабочих мест;</li> <li>- организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров/обследований подчиненных;</li> <li>- обеспеченность подчиненных средствами индивидуальной защиты;</li> <li>- своевременное устранение недостатков, выявленных во время проверок структурного подразделения по вопросам охраны труда;</li> <li>- отсутствие случаев производственного травматизма в структурном подразделении;</li> <li>- создание финансовых условий для выполнения в организации мероприятий по охране труда, соблюдению санитарно-гигиенических норм, правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности и т.д.;</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально - 4 балла)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения на официальном сайте организации;</li> <li>- частота появления позитивной информации об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Работа с кадрами</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и эффективность кадровой политики структурного подразделения (в т.ч. «текучесть» кадров и уровень сформированности кадрового резерва);</li> <li>- организация работы по адаптации молодых сотрудников;</li> <li>- организация работы наставников для молодых сотрудников;</li> <li>- привлечение сотрудников структурного подразделения к участию в органах государственно-общественного управления образовательным учреждением;</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- удельная доля высококвалифицированных сотрудников;</li> <li>- поддержка и результативность участия сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	
5.	<b>Финансовая деятельность</b> (максимально - 18 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в составлении расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг;</li> <li>- проведение анализа и оценки значений показателей качества государственных услуг;</li> <li>- эффективность использования имущественного комплекса/оборудования;</li> <li>- экономичность расходования теплоэнергетических и иных ресурсов (в т.ч. интернет, связь, проведение обязательных регламентных работ и т.д.);</li> <li>- участие в разработке учетной и налоговой политике техникума;</li> <li>- своевременное и качественное представление отчетов;</li> <li>- участие в составлении ПФХД на очередной год и его своевременной корректировке;</li> <li>- участие в анализе целесообразности и правомерности хозяйственных операций;</li> <li>- проведение плановых и внеплановых инвентаризаций.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
6.	<b>Результат деятельности</b> (максимально – 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация закупочной деятельности (в т.ч. отсутствие зафиксированных нарушений и предписаний со стороны контролирующих органов);</li> <li>- выполнение количественных и качественных показателей государственного задания;</li> <li>- выполнение нормативных требований, предъявляемых к формированию и распределению фонда оплаты труда;</li> <li>- отсутствие просроченной кредиторской/дебиторской задолженности;</li> <li>- положительная динамика в вопросе расходования теплоэнергетических и иных ресурсов;</li> <li>- обеспечение целевого использования бюджетных субсидий.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 72 баллов</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование сотрудников администрации организации осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по определенным критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника администрации определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты главному бухгалтеру снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности образовательной организации;
- несвоевременного представления финансовой и иной отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием) руководителя структурного подразделения;
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине руководителя структурного подразделения.

**Показатели эффективности деятельности старшего мастера  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства</b> (максимально - 14 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- укомплектованность структурного подразделения кадрами (в т.ч. уровень их соответствия необходимым профессионально-квалификационным характеристикам);</li> <li>- наличие актуальных должностных инструкций у всех подчиненных (в т.ч. уровень их соответствия решению текущих задач деятельности);</li> <li>- наличие актуальных трудовых договоров со всеми подчиненными (в т.ч. ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам);</li> <li>- наличие необходимой для управленческой деятельности локальной нормативной базы (в т.ч. ее соответствие требованиям трудового законодательства и объему находящихся под управлением процессов);</li> <li>- наличие объективной системы оценки эффективности деятельности подчиненных (критерии назначения стимулирующих, компенсационных и иных выплат);</li> <li>- наличие и эффективность системы повышения квалификации/стажировок работников структурного подразделения;</li> <li>- недопущение случаев нарушения требований трудового законодательства (в т.ч. работниками структурного подразделения).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства по охране труда</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение специальной оценки условий труда подконтрольных рабочих мест;</li> <li>- организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров/обследований подчиненных;</li> <li>- обеспеченность подчиненных средствами индивидуальной защиты;</li> <li>- своевременное устранение недостатков, выявленных во время проверок структурного подразделения по вопросам охраны труда;</li> <li>- отсутствие/снижение случаев производственного травматизма в структурном подразделении.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень и качество выполнения требований ФГОС;</li> <li>- уровень и качество выполнения аккредитационных требований;</li> <li>- наличие случаев обращения обучающихся (их родителей или лиц их замещающих) в вышестоящие органы управления образованием и иные органы исполнительной власти по вопросам удовлетворенности соблюдения в организации норм законодательства в сфере образования.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Функционирование системы государственно-общественного управления</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень и качество использования в управленческой деятельности положений действующего коллективного договора;</li> <li>- наличие договоров о взаимодействии с социально-ориентированными некоммерческими организациями;</li> <li>- количество управленческих решений, принятых на основании общественного мнения (в т.ч. по согласованию с советом техникума, педагогическим советом, студенческим советом и т.д.);</li> <li>- наличие в структурном подразделении иных органов самоуправления: эффективность их работы.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

5.	<p><b>Удовлетворенность обучающихся (их родителей или лиц их замещающих) объемом, направленностью и качеством предоставляемых образовательных услуг</b> (максимально - 8 баллов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие действенной системы менеджмента качества реализуемых образовательных услуг;</li> <li>- наличие и эффективность независимой оценки качества реализуемых образовательных услуг (в форме рейтингов, других оценочных процедур в отношении реализуемых образовательных программ, в т.ч. с использованием методологии и результатов международных сопоставительных исследований в области образования);</li> <li>- наличие случаев обращения обучающихся (их родителей или лиц их замещающих) в вышестоящие органы управления образованием и иные органы исполнительной власти по вопросам удовлетворенности объемом, направленностью и качеством предоставляемых образовательных услуг;</li> <li>- наличие и эффективность реализации индивидуальных учебных планов.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
6.	<p><b>Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг в сфере дополнительного образования</b> (максимально - 12 баллов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество и разнообразие программ дополнительного образования, реализуемых силами структурного подразделения;</li> <li>- процент охвата обучающихся реализуемыми программами дополнительного образования;</li> <li>- наличие действенной системы менеджмента качества реализуемых образовательных услуг в сфере дополнительного образования;</li> <li>- наличие и эффективность независимой оценки качества реализуемых образовательных услуг в сфере дополнительного образования (в форме рейтингов, других оценочных процедур в отношении реализуемых образовательных программ, в т.ч. с использованием методологии и результатов международных сопоставительных исследований в области образования);</li> <li>- наличие случаев обращения обучающихся (их родителей или лиц их замещающих) в вышестоящие органы управления образованием и иные органы исполнительной власти по вопросам удовлетворенности объемом, направленностью и качеством предоставляемых образовательных услуг в сфере дополнительного образования;</li> <li>- наличие и эффективность реализации индивидуальных учебных планов в сфере дополнительного образования.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
7.	<p><b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально - 4 балла)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения на официальном сайте организации;</li> <li>- частота появления позитивной информации об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
8.	<p><b>Работа с кадрами</b> (максимально - 12 баллов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и эффективность кадровой политики структурного подразделения (в т.ч. «текучесть» кадров и уровень сформированности кадрового резерва);</li> <li>- организация работы по адаптации молодых сотрудников;</li> <li>- организация работы наставников для молодых сотрудников;</li> <li>- привлечение сотрудников структурного подразделения к участию в органах государственно-общественного управления образовательным учреждением;</li> <li>- процент сотрудников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию;</li> <li>- поддержка и результативность участия сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>

9.	<b>Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество и разнообразие в структурном подразделении программ, направленных на работу с одаренными детьми;</li> <li>- процент участников программ, направленных на работу с одаренными детьми и реализуемых в структурном подразделении – к общему количеству обучающихся в образовательной организации;</li> <li>- наличие и эффективность сетевого взаимодействия с учреждениями дополнительного образования детей в реализации программ, направленных на работу с одаренными детьми;</li> <li>- наличие и эффективность реализации индивидуальных учебных планов при работе с одаренными детьми;</li> <li>- количество (доля от общего контингента) и результативность участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и научно-практических конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
10.	<b>Реализация инклюзивного образования</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие индивидуальных программ реабилитации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>- использование в учебном процессе специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания (в т.ч. специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования и др.);</li> <li>- предоставление в ходе учебного процесса услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь;</li> <li>- проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, их качество и результативность.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
11.	<b>Реализация непрерывного профессионального образования</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество и разнообразие реализуемых программ профильного обучения, предпрофильной подготовки;</li> <li>- эффективность реализации программ профильного обучения, предпрофильной подготовки (в т.ч. количество завершивших обучение по программам и поступивших для продолжения образования в организацию);</li> <li>- процент охвата обучающихся организации программами дополнительного профессионального образования;</li> <li>- наличие у выпускников организации возможности продолжить образование на более высоком уровне по сокращенным учебным планам и программам.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
12.	<b>Сохранность контингента</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и эффективность программ по сохранению контингента обучающихся;</li> <li>- отсутствие случаев выбытия из образовательного учреждения без обоснованной причины: неудовлетворенность качеством обучения, неуспеваемость, самовольный уход, грубое нарушение устава организации и т.д.;</li> <li>- положительная динамика в вопросе сохранности контингента обучающихся;</li> <li>- отсутствие случаев выбытия из образовательного учреждения без обоснованной причины контингента обучающихся выпускных учебных групп;</li> <li>- положительная динамика в вопросе сохранности контингента обучающихся выпускных учебных групп.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
13.	<b>Результаты государственной итоговой аттестации</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременность разработки и эффективность программ организации и проведения государственной итоговой аттестации;</li> <li>- наличие и эффективность системы мониторинга результатов государственной итоговой аттестации;</li> <li>- положительная динамика в вопросе результативности государственной итоговой аттестации (в т.ч. соотнесение со средними показателями по Свердловской области).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

14.	<b>Финансовый менеджмент</b> (максимально - 20 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, входящих в сферу деятельности структурного подразделения;</li> <li>- выполнение нормативных требований, предъявляемых к распределению фонда оплаты труда (в т.ч. достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными целевыми показателями и доведение размера средней заработной платы обслуживающего персонала за выполнение одной нормы труда до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области);</li> <li>- своевременная финансовая отчетность, финансовая дисциплина;</li> <li>- привлечение спонсорской помощи;</li> <li>- участие структурного подразделения в организации прибыльной приносящей доход деятельности;</li> <li>- положительная динамика эффективности участия структурного подразделения в организации приносящей доход деятельности;</li> <li>- эффективное использование имущественного комплекса/оборудования;</li> <li>- экономичность расходования теплоэнергетических и иных ресурсов (в т.ч. интернет, связь, проведение обязательных регламентных работ и т.д.);</li> <li>- положительная динамика в вопросе расходования теплоэнергетических и иных ресурсов.</li> <li>- эффективность участия в грантовой деятельности.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 136 баллов.</b>			

**Примечание:**

1. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты старшему мастеру снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:
- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
  - нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности образовательной организации;
  - несвоевременного представления финансовой и иной отчетности, установленной правовыми актами;
  - выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием) руководителя структурного подразделения;
  - приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине руководителя структурного подразделения.

**Показатели эффективности деятельности бухгалтера  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства</b> (максимально - 2 балла)	- отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, создания конфликтных ситуаций, проявления неуважительного отношения к обучающимся, родителям (законным представителям), сотрудникам техникума	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства по охране труда</b> (максимально - 4 балла)	- своевременное устранение недостатков, выявленных во время проверок рабочего места по вопросам охраны труда; -отсутствие случаев производственного травматизма.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Финансовая деятельность</b> (максимально - 14 баллов)	- своевременное и качественное представление отчетов; - эффективность использования имущественного комплекса/оборудования; - отсутствие нарушений сроков документооборота; - участие в составлении ПФХД на очередной год; - участие в анализе целесообразности и правомерности хозяйственных операций; - проведение плановых и внеплановых инвентаризаций; - участие в разработке учетной и налоговой политике техникума.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Результат деятельности</b> (максимально - 6 баллов)	- достоверность ведения (правильность) и полнота отражения (объем) сведений в регистрах бухгалтерского учета; - отсутствие просроченной кредиторской/дебиторской задолженности; - обеспечение целевого использования бюджетных субсидий.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 26 баллов</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты бухгалтеру снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности образовательной организации;
- несвоевременного представления финансовой и иной отчетности, установленной правовыми актами;
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине бухгалтера.



**Показатели эффективности деятельности заведующей библиотекой  
(применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Информационная открытость</b> (максимально-6 баллов)	-подготовка актуальной информации о деятельности структурного подразделения для размещения на сайте образовательной организации; частота размещения информационных материалов в средствах массовой информации; - формирование положительного имиджа структурного подразделения.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
2	<b>Организация работы по формированию библиотечного фонда</b> (максимально-10 баллов)	-своевременное ведение документации на поступление и выбытие книжного фонда; -ведение номенклатуры дел по учебной, методической, научно-методической литературе; - своевременное комплектование библиотечного фонда с учетом профиля реализуемых образовательных программ в соответствии с требованиями; -своевременный учет и сохранность библиотечного фонда; -ведение мониторинга обеспеченности обучающихся учебниками и электронными носителями в соответствии с реализуемыми программами;	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
3	<b>Организация справочно-библиографической работы</b> (максимально-10 баллов)	-качественная подготовка тематических справок, информационных списков; -своевременное ознакомление читателей с новинками литературы; -подготовка и проведение библиотечных уроков и других мероприятий и их посещаемость; -организация деятельности в рамках межбиблиотечного обмена; участие в обеспечении самообразования обучающихся, педагогических работников образовательной организации средствами библиотечных и информационно-библиографических ресурсов.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
4	<b>Создание условий для повышения информационной культуры обучающихся</b> (максимально-8 баллов)	-проведение массовых мероприятий по продвижению книг и чтения среди обучающихся; - организация книжных выставок; обеспечение высокой читательской активности обучающихся: посещаемость; - наличие основных контрольных показателей: число читателей, книговыдача.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
5	<b>Повышение профессиональной компетентности заведующего библиотекой</b> (максимально-8 баллов)	-подготовка публикаций для конкурсов методической продукции; -личный вклад в реализацию проекта и программ, в которых участвует организация; -результативное участие в конкурсах, семинарах, конференциях различного уровня; -участие в разработке локальных нормативных актов и методических материалов; -организация проведения тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0

6	<b>Модернизация и внедрение новых информационных технологий</b> (максимально-8 баллов)	-освоение текстового редактора, создание презентаций, использование в работе Интернет-технологий -организация проектной деятельности библиотеки с участие обучающихся и педагогов; -создание и ведение базы данных библиотеки образовательной организации; -совершенствование информационно-библиографического обслуживания читателей с использованием новых технологий	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
7	<b>Финансовый менеджмент</b> (максимально-10 баллов)	-своевременное оформление финансовой отчетности; -участие в привлечении спонсорской помощи; -эффективное участие в приносящей доход деятельности; -участие в грантовой деятельности образовательной организации; -совершенствование и развитие материально-технической базы.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности-60 баллов</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему библиотекой снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного предоставления отчетности;
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине заведующего библиотекой.

**Показатели эффективности деятельности методиста  
(применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально - 4 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения;</li> <li>- частота и качество публикаций информационных материалов об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
2	<b>Развитие индивидуального кадрового потенциала, повышение профессионализма</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка и прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности или на присвоение квалификационной категории;</li> <li>- обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки;</li> <li>- частота участия методиста в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- результативность участия методиста в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- качество разработанных локальных нормативно-правовых документов (проектов) и информационно-аналитических и методических материалов;</li> <li>- частота и эффективность участия в экспертной деятельности.</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
3	<b>Создание информационно-методических условий развития содержания профессионального образования</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оказание методической помощи педагогам техникума по вопросам развития содержания профессионального образования;</li> <li>- организация деятельности рабочих групп в техникуме по разработке учебно-методических комплексов основных профессиональных образовательных программ по профессиям и специальностям среднего профессионального образования профиля;</li> <li>- сопровождение и координация разработки образовательных программ для лиц с ограниченными возможностями здоровья, методическое сопровождение развития инклюзивного образования;</li> <li>- разработка методических рекомендаций и учебно-методических комплектов по программам, реализуемым в техникуме;</li> <li>- создание условий для организации и информационно-методического сопровождения конкурсов, олимпиад профессионального мастерства, научно-практических конференций, семинаров и др.;</li> <li>- эффективная деятельность по повышению качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
4	<b>Создание информационно-методических условий для осуществления образовательного и управленческого процессов в техникуме</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в ведении мониторинга условий и результатов организации образовательного процесса в техникуме;</li> <li>- своевременное изучение и выявление профессиональных и информационных потребностей педагогического коллектива, прогнозирование курсовой подготовки;</li> <li>- создание и регулярное пополнение банка портфолио достижений педагогических работников;</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0

	(максимально - 16 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность организации и методического сопровождения процессов аттестации педагогических работников;</li> <li>- эффективность методической помощи педагогам при публикации научных материалов, участии в конференциях, семинарах, конкурсах;</li> <li>- эффективность организации и методического сопровождения процессов аттестации и сертификации профессиональных квалификаций обучающихся техникума;</li> <li>- регулярность ведения мониторинга освоения обучающимися основных профессиональных образовательных программ, соответствия прогнозируемого и достигнутого результата;</li> <li>- своевременная и качественная подготовка документов, необходимых для проведения комплексной оценки деятельности техникума (в том числе подготовка документов к лицензированию и аккредитации)</li> </ul>	
5	<b>Организация и ведение профориентационной и рекламной деятельности по программам агропромышленного и лесотехнического профиля</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регулярность участия в мероприятиях, направленных на профориентационную работу среди абитуриентов;</li> <li>- взаимодействие со СМИ по вопросам профориентации и оказания образовательных услуг по программам, реализуемым в техникуме;</li> <li>- организация и эффективность рекламы достижений организации по профилю (объем и качество разработанных профориентационных и рекламных материалов по профилю).</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
6	<b>Организация и ведение маркетинговой деятельности</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в проведении маркетинговых исследований рынка труда и образовательных услуг для формирования контрольных цифр приема;</li> <li>- составление рекомендаций по оптимальной профессионально-квалификационной структуре приема в организацию для формирования государственного задания по профилю;</li> <li>- эффективность и качество представленных информационно-аналитических материалов.</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
7	<b>Инновационная и имиджевая деятельность</b> (максимально - 14 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка инновационных проектов, рекламной и выставочной продукции по профилю;</li> <li>- подготовка документации для участия в конкурсных, грантовых проектах;</li> <li>- качество методической помощи педагогам в освоении и разработке инновационных программ;</li> <li>- результативность участия в конкурсных, грантовых проектах;</li> <li>- участие в выполнении работ, проведении мероприятий (в том числе выставочных), разработке проектов, важных для функционирования/ развития техникума;</li> <li>- организация и проведение мероприятий международного уровня по обмену опытом в решении проблем развития профессионального образования;</li> <li>- сопровождение участия обучающихся и педагогов техникума в международных конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.;</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
8	<b>Создание условий для развития научно-исследовательской деятельности студентов и педагогов в техникуме</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регулярность методического сопровождения обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях;</li> <li>- эффективность методического сопровождения педагогических работников и обучающихся в исследовательских проектах ;</li> <li>- информационно-методическое сопровождение обучающихся на соискание губернаторской премии.</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
9	<b>Организация сетевого взаимодействия субъектов</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с общеобразовательными организациями, направленного на развитие непрерывного профессионального образования;</li> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с профессиональными образовательными организациями региона и субъектов РФ, направленного на развитие профессионального образования;</li> <li>- разработка сопряженных (интегрированных) программ и учебных планов «школа – техникум – вуз», направленных на развитие непрерывного образования;</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с социальными партнерами (отраслевыми экономическими структурами, территориальными органами исполнительной власти и др.)</li> <li>- эффективность сетевых форм реализации профессионального образования;</li> <li>- расширение сетевого партнерства с различными организациями города, района, области, РФ.</li> </ul>	
10	<b>Финансовый менеджмент</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение исполнительской дисциплины при оформлении финансовой отчетности;</li> <li>- привлечение спонсорской помощи;</li> <li>- участие в организации прибыльной приносящей доход деятельности;</li> <li>- положительная динамика эффективности участия в организации приносящей доход деятельности;</li> <li>- эффективное использование имущественного комплекса/оборудования;</li> <li>- экономичность расходования теплоэнергетических и иных ресурсов (в т.ч. интернет, связь, проведение обязательных регламентных работ и т.д.).</li> </ul>	<p>на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности-100 баллов</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты методисту снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием) методиста;
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине методиста.

**Показатели эффективности деятельности преподавателя  
(применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)</b> (максимально-8 баллов)	-степень участия в разработке дополнительных проектов всероссийского и международного уровня; -степень участия в разработке дополнительных проектов областного уровня; -степень участия в разработке дополнительных проектов городского уровня; -степень участия в разработке дополнительных проектов на уровне техникума;	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
2	<b>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</b> (максимально-6 баллов)	-эффективность методики исследования индивидуальных способностей к обучению и достижений обучающихся; -качество мониторинга индивидуальных достижений обучающихся; -наличие и результативность программы мониторинга педагогической деятельности.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
3	<b>Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающимися (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</b> (максимально-20 баллов)	-наличие положительной динамики индивидуальных образовательных результатов по итогам контрольных мероприятий; -наличие положительной динамики индивидуальных образовательных результатов по результатам промежуточной аттестации; -наличие положительной динамики индивидуальных образовательных результатов по результатам итоговой аттестации; -сохранность контингента обучающихся в группе по итогам промежуточной аттестации; -результативность проведения информационно-разъяснительной работы среди родителей обучающихся; -создание благоприятных условий для повышения мотивации к обучению; -стабильность и динамика учебных достижений обучающихся; -качество успеваемости по дисциплине, подтвержденное результатами промежуточной и итоговой аттестации; -эффективность проведения консультационных мероприятий с обучающимися техникума; -своевременный допуск обучающихся на промежуточную и итоговую аттестацию по дисциплине 100%.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
5	<b>Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми</b> (максимально-4 балла)	-подготовка обучающихся и участие в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах (в том числе олимпиадах профессионального мастерства), выставках; (разработка экспозиции, работа на выставочных модулях), форумах, спартакиадах, научных конференциях различного уровня); -наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, научных конференциях, соревнованиях различного уровня.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0

6	<b>Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс»)</b> (максимально-6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-участие в межпредметном коллективном проекте различных уровней;</li> <li>-участие в деятельности рабочих групп по направлениям, комиссий по сметру методического обеспечения основных профессиональных программ;</li> <li>-участие в коллективных проектах в рамках сетевого взаимодействия с образовательными организациями и иными социальными партнерами.</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
7	<b>Участие в разработке и реализации основной образовательной программы</b> (максимально-16 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-организация работы по разработке методического обеспечения реализации дисциплин/ профессиональных модулей;</li> <li>-своевременная разработка КОС и КИМов;</li> <li>-высокий уровень методического обеспечения ОПОП:</li> <li>создание УМК, включающего теоретический, контрольно-оценочный, тестовый, наглядный, раздаточный, экзаменационный материал;</li> <li>-своевременная разработка методических указаний для обучающихся по выполнению самостоятельных, лабораторных, практических;</li> <li>-разработка цифровых образовательных ресурсов по дисциплине/модулю;</li> <li>-своевременная разработка методических указаний по выполнению курсовых и выпускных квалификационных работ;</li> <li>-качественная разработка программ промежуточной и итоговой аттестации;</li> <li>-разработка методических пособий по дисциплине/модулю.</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
8	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)</b> (максимально-10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета /лаборатории/ техникума: стендов, макетов, плакатов и т.д.</li> <li>-наличие необходимого учебно-методического обеспечения;</li> <li>-ведение кружковой деятельности в кабинете и ее результативность;</li> <li>-участие в работе по созданию рекламных материалов о техникуме и профориентационной работе;</li> <li>-организация выставочных экспозиций достижений обучающихся на базе кабинетов/лабораторий.</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
9	<b>Методическая и инновационная деятельность</b> (максимально-22 балла)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-участие преподавателей и обучающихся в исследовательских проектах;</li> <li>-организация системной научно-исследовательской деятельности обучающихся;</li> <li>-личное участие преподавателя в творческой группе на различных уровнях;</li> <li>-наличие у преподавателей научных публикаций, статей, учебных пособий по профилю работы за отчетный период;</li> <li>-внедрение опыта педагога на уровне техникума, города, области;</li> <li>-качество проведенных открытых занятий;</li> <li>-количество тематических выступлений на педсовете;</li> <li>-оказание методической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет;</li> <li>-создание портфолио достижений преподавателя, разработка индивидуальных сайтов преподавателей. Публикация авторских работ на сайте техникума;</li> <li>-эффективное внедрение современных технологий, форм и методов обучения: интерактивных форм, дистанционного обучения;</li> <li>-личное участие в профессиональных конкурсах.</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
10	<b>Успешность образовательной деятельности педагогического работника</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-удовлетворенность субъектов образовательного процесса качеством предоставления государственной услуги;</li> <li>-достижение показателей результативности реализации программы;</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1

	(максимально-8 балла)	-отсутствие конфликтных ситуаций с обучающимися, создание благоприятной обстановки для образовательного процесса ; -эффективность участия в работе по повышению престижа профессий/специальностей, реализуемых в техникуме.	на низком уровне-0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности-100 баллов</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты преподавателю снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного предоставления отчетности;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием) преподавателя;
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине преподавателя.



**Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Нормативное обеспечение системы управления охраной труда (максимально - 10 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение наличия, хранения и доступа к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности техника;</li> <li>- разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда;</li> <li>- подготовка предложений в разделы коллективного договора, соглашения по охране труда и трудовых договоров с работниками по вопросам охраны труда;</li> <li>- взаимодействие с представительными органами работников по вопросам состояния и охраны труда и согласование локальной документации по вопросам охраны труда;</li> <li>- переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
2	<b>Обеспечение подготовки работников в области охраны труда (максимально - 10 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников по вопросам охраны труда;</li> <li>- проведение вводного инструктажа по охране труда, координация проведения первичного, периодического, внеочередного и целевого инструктажей, обеспечение обучения руководителей и специалистов по охране труда, организация обучения работников методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим;</li> <li>- оказание методической помощи руководителям структурных подразделений в разработке инструкций и иных локальных документов по охране труда;</li> <li>- контроль проведения обучения работников безопасным методам и приемам труда, инструктажей по охране труда в соответствии с нормативными требованиями;</li> <li>- осуществление проверки знаний работников требований охраны труда.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
3	<b>Сбор, обработка и передача информации по вопросам охраны труда (максимально - 10 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;</li> <li>- подготовка для предоставления органам надзора и контроля, органам исполнительной власти информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;</li> <li>- организация сбора и обработки информации, характеризующей состояние и охраны труда;</li> <li>- подготовка отчетной и статистической информации и документации по вопросам состояния и охраны труда.</li> <li>- наличие актуальной, полной и общедоступной информации о профессиональной деятельности</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>

		на официальном сайте организации.	
4	<b>Обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учетом условий труда (максимально - 16 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление, анализ и оценка профессиональных рисков;</li> <li>- наличие и эффективность реализации планирования профессиональной деятельности;</li> <li>- разработка планов мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, управлению профессиональными рисками;</li> <li>- разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда;</li> <li>- подготовка предложений по обеспечению режима труда и отдыха работников, перечню полагающихся им компенсаций в соответствии с нормативными требованиями;</li> <li>- организация проведения предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров в соответствии с нормативными требованиями;</li> <li>- координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;</li> <li>- выработка мер по санитарно-бытовому обслуживанию работников в соответствии с нормативными требованиями.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла  на среднем уровне – 1 балл  на низком уровне – 0 баллов</p>
5	<b>Обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда (максимально - 8 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение контроля за соблюдением требований нормативных правовых актов и локальных нормативных актов по охране труда, правильностью применения средств индивидуальной защиты, проведением профилактической работы по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и в образовательном процессе, выполнением мероприятий, направленных на создание безопасных условий труда и образовательного процесса;</li> <li>- анализ и оценка документов, связанных с приемкой и вводом в эксплуатацию, контролем объектов и оборудования на предмет соответствия требованиям охраны труда;</li> <li>- принятие мер по устранению нарушений требований охраны труда;</li> <li>- оценка и определение адекватных мер по устранению выявленных нарушений требований охраны труда.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла  на среднем уровне – 1 балл  на низком уровне – 0 баллов</p>
5	<b>Обеспечение контроля за состоянием условий труда (максимально - 12 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование проведения производственного контроля и специальной оценки условий труда;</li> <li>- организация работы комиссии по специальной оценке условий труда;</li> <li>- контроль проведения оценки условий труда, рассмотрение ее результатов;</li> <li>- подготовка документов, связанных с проведением оценки труда и ее результатами;</li> <li>- контроль исполнения перечня рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда, разработанного по результатам проведенной оценки условий труда;</li> <li>- подбор и предоставление необходимой документации и информации по вопросам специальной оценки условий труда.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла  на среднем уровне – 1 балл  на низком уровне – 0 баллов</p>

6	<b>Обеспечение расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний (максимально - 6 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация работы комиссии по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний;</li> <li>- получение, изучение и представление информации об обстоятельствах несчастных случаев и профессиональных заболеваний;</li> <li>- формирование документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также для страхового обеспечения пострадавших.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла  на среднем уровне – 1 балл  на низком уровне – 0 баллов</p>
7	<b>Определение целей и задач процессов управления охраной труда и оценка эффективности системы управления охраной труда (максимально - 8 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование целей и задач в области охраны труда, включая состояние условий труда с учетом особенностей производственного образовательного процессов;</li> <li>- планирование системы управления охраной труда и разработка показателей деятельности в области охраны труда;</li> <li>- оценка результативности и эффективности системы управления охраной труда;</li> <li>- подготовка предложений по направлениям развития и корректировке системы управления охраной труда.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла  на среднем уровне – 1 балл  на низком уровне – 0 баллов</p>
8	<b>Распределение полномочий, ответственности, обязанностей по вопросам охраны труда и обоснование ресурсного обеспечения (максимально - 6 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка предложений и соответствующих проектов локальных документов по распределению полномочий, ответственности, обязанностей по вопросам охраны труда между работниками;</li> <li>- подготовка предложений по организационному обеспечению управления охраной труда;</li> <li>- организация и координация работы по охране труда.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла  на среднем уровне – 1 балл  на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 86 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты специалиста по охране труда снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по его прямой вине.

**Показатели эффективности деятельности специалиста по персоналу  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Документационное обеспечение кадровой деятельности техникума (максимально - 8 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное и правильное оформление и ведение трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, личных дел работников техникума;</li> <li>- своевременная подготовка приказов по кадрам и другой документации в соответствии с номенклатурой;</li> <li>- соответствие срокам обработки кадровой информации;</li> <li>- своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Сбор, обработка и передача информации по кадровой деятельности (максимально - 6 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное, полное и достоверное составление и представление отчетных данных;</li> <li>- соблюдение при обработке информации Закона о защите персональных данных и Положения «Об обработке и защите персональных данных субъектов ПДн ГАОУ СПО СО «КУАТ»;</li> <li>- наличие актуальных списков сотрудников техникума, владение информацией по количественному и качественному составу сотрудников</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Уровень компетентности (максимально - 18 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление, анализ и оценка профессиональных рисков;</li> <li>- эффективность планирования профессиональной деятельности;</li> <li>- распределение и качественное выполнение поставленных задач;</li> <li>- умение разрешать конфликты с учетом потребностей и личностных особенностей собеседника;</li> <li>- умение заполнять и проверять на предмет соответствия требованиям трудового законодательства формы документов, предусмотренных для ведения кадрового делопроизводства;</li> <li>- владение приемами проведения расчетов, необходимых в кадровом делопроизводстве;</li> <li>- конструктивная реакция на проблемы, не допускающая неконтролируемого развития ситуации;</li> <li>- принятие ответственности за порученную работу;</li> <li>- взаимодействие с представителями сторонних организаций в соответствии с политикой техникума</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 10 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие замечаний по ведению кадрового делопроизводства;</li> <li>- при необходимости выполнение дополнительных срочных работ без ущерба для качества основной работы;</li> <li>- соблюдение профессиональной этики;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников;</li> <li>- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

**Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 42 балла**

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты специалиста по персоналу снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по его прямой вине.

**Показатели оценки качества и результативности работы  
для определения выплаты стимулирующего характера заведующего учебно-производственной мастерской**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Наличие пакета учебно-программной, отчетной и иной необходимой документации (максимально - 6 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие перспективного плана развития учебно-производственных мастерских на определенный период</li> <li>- соответствие плана работы учебно-производственных мастерских на учебный год перспективному плану развития</li> <li>- отсутствие замечаний при оформлении отчетной и другой документации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
2	<b>Уровень организации уроков производственного обучения в учебно-производственных классах (максимально - 12 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- готовность материально-технической базы учебно-производственных классов для проведения уроков производственного обучения</li> <li>- соответствие обеспечения материально-технической базы для проведения уроков производственного обучения</li> <li>- соответствие правил применения оборудования, средств обучения и использования специальной одежды.</li> <li>- использование в обучении новейших технических достижений и передовых методов профессионального обучения.</li> <li>- инициирование использования в профессиональной подготовке современного оборудования, современных наглядных пособий и технических средств обучения</li> <li>- организация планирования и технического нормирования учебно-производственной деятельности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
3	<b>Развитие, состояние и обеспечение сохранности материально-технического оснащения лабораторий, учебно-производственных классов и мастерских в целом (максимально - 6 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оснащение мастерских и лабораторий в соответствии с современными требованиями ФГОС необходимым учебным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами профессионального обучения.</li> <li>- индивидуальная работа с заведующими учебно-производственных классов и лабораторий по развитию и сохранности материально-технической базы.</li> <li>- организация учета и отчетности материальных ценностей в процессе учебно-производственных занятий.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
4	<b>Обеспечение подготовки работников в области охраны труда, контроля за соблюдением требований охраны труда и санитарно-гигиенических требований, состоянием условий труда в ходе учебно-производственного процесса. (максимально - 14 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и контроль соблюдения требований нормативных актов по охране труда, СанПиНов, инструкций и правил безопасности в процессе учебно-производственных занятий</li> <li>- отсутствие случаев производственного и ученического травматизма</li> <li>- наличие уголков охраны труда, инструкций по охране труда, необходимых индивидуальных средств защиты, первичных средств пожаротушения и медицинских аптечек</li> <li>- участие в организации и проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, выполнение мероприятий плана улучшения условий труда на рабочих местах</li> <li>- осуществление контроля за своевременным испытанием безопасности оборудования, инструмента и оснастки с оформлением необходимых документов (актов, протоколов и т.п.)</li> <li>- осуществление контроля за своевременным проведением всех видов инструктажей по охране</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>

		труда и безопасности учебно-производственных занятий, регистрацией инструктажей в специальных журналах - осуществление контроля за своевременным обучением и прохождением проверки знаний по охране труда, пожарной безопасности и электробезопасности участниками учебно-производственного обучения	
5	<b>Техническое состояние зданий, инженерных сетей, оборудования и инвентаря (максимально - 8 баллов)</b>	- организация правильной эксплуатации, своевременной наладки и ремонта станков, машин, оборудования, инструментов, приспособлений. - осуществление контроля за техническим состоянием зданий, инженерных сетей, оборудования и инвентаря - принятие необходимых мер для своевременного осуществления необходимых ремонтов зданий, инженерных сетей, оборудования и инвентаря - участие в необходимых периодических осмотрах зданий и сооружений учебно-производственных мастерских	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса профессиональной деятельностью заведующего мастерскими (максимально - 6 баллов)</b>	- отсутствие жалоб - отсутствие конфликтных ситуаций - комфортность рабочей обстановки	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
7	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 12 баллов)</b>	- ведение документации в соответствии с нормативными требованиями - своевременность заполнения документации, достоверность внесения данных - своевременность сдачи отчетов - методическое и дидактическое оснащение уроков УП - модернизация, усовершенствование лабораторий и мастерских (в т.ч. с привлечением социального партнерства) - содержание в исправном техническом состоянии оборудования мастерских и лабораторий	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
8	<b>Работа, не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	- выполнение задач, поставленных администрацией. - выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 68 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему учебно-производственной мастерской (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства РФ и требований иных нормативных правовых актов в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по его прямой вине.

**Показатели оценки качества и результативности работы  
для определения выплаты стимулирующего характера мастера производственного обучения**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Качество обучения (максимально- 6 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % успеваемости на уроках УП 95-100%</li> <li>- % качества обучения на уроках УП 30% и выше</li> <li>- Посещаемость обучающихся 85% и выше</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
2.	<b>Учебные достижения обучающихся (максимально-8 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие победителей 2 этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства 1 – 3 место</li> <li>- Наличие победителей 3 этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства 1 – 3 место</li> <li>- Участие обучающихся в творческих конкурсах, конкурсах исследовательских и социальных проектов, НПК 1 – 3 место</li> <li>- Подготовка победителей творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов, НПК 1 – 3 место</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
3.	<b>Распространение опыта работы (максимально-8 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение открытых уроков, мероприятий</li> <li>- Участие в методических мероприятиях (НМС, круглых столах, семинарах, конференциях)</li> <li>- Повышение квалификации</li> <li>- Работа в качестве эксперта</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
4.	<b>Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса (максимально-12 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и контроль соблюдения требований нормативных актов по охране труда, СанПиНов, инструкций и правил безопасности в процессе учебно-производственных занятий</li> <li>- отсутствие случаев производственного и ученического травматизма</li> <li>- наличие уголков охраны труда, инструкций по охране труда, необходимых индивидуальных средств защиты, первичных средств пожаротушения и медицинских аптек</li> <li>- участие в организации и проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, выполнение мероприятий плана улучшения условий труда на рабочих местах</li> <li>- осуществление контроля за своевременным проведением всех видов инструктажей по охране труда и безопасности учебно-производственных занятий, регистрацией инструктажей в специальных журналах</li> <li>- осуществление контроля за своевременным обучением и прохождением проверки знаний по охране труда, пожарной безопасности и электробезопасности участниками учебно-производственного обучения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
5.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально-4 балла)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие жалоб</li> <li>- Отсутствие конфликтных ситуаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
6.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально-14 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ведение документации в соответствии с нормативными требованиями</li> <li>- Своевременность заполнения документации, достоверность внесения данных</li> <li>- Своевременность сдачи отчетов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Методическое и дидактическое оснащение уроков УП</li> <li>- Модернизация, усовершенствование лабораторий и мастерских (в т.ч. с привлечением социального партнерства)</li> <li>- Содержание в исправном техническом состоянии закрепленной техники</li> <li>- Выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям</li> </ul>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 52 балла.</b>			

**Примечание:** размер ежемесячной стимулирующей выплаты мастеру производственного обучения снижается (или не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявление фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействиями);
- приостановления деятельности образовательной организации по его прямой вине.



**Показатели оценки качества и результативности работы  
для определения выплаты стимулирующего характера мастера производственного обучения (выполняющего  
воспитательную функцию)**

№	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Содержание работы (фактически)	Способ оценки критериев	Балл
1.	<b>Качество обучения Исполнительская дисциплина (максимально-12 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- *Сохранность контингента (100%)</li> <li>- **% успеваемости 95-100%</li> <li>- Кол-во «ударников» и «отличников» - 40%</li> <li>- ***Посещаемость обучающихся 85% и выше</li> <li>- Организация горячего питания обучающихся – 70% и выше</li> <li>- прогноз трудоустройства выпускников (прогноз трудоустройства на п/п)</li> </ul> <p><i>Ведение отчетной и планирующей документации (заполнение журнала, составление плана и отчета воспитательной работы, сводной ведомости посещаемости (ежемесячно) и успеваемости (за полугодие) обучающихся, ведомости на стипендию, карты занятости и сдача 22, 23 числа каждого месяца зам. директора по СПР)</i></p>		на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов	
2.	<b>Учебные достижения обучающихся (максимально-6 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие обучающихся в творческих конкурсах, конкурсах исследовательских и социальных проектов, НПК, олимпиадах, спортивных мероприятиях городского, областного, федерального и международного уровней</li> <li>- Подготовка победителей и участников творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов, НПК, олимпиадах спортивных мероприятиях городского, областного, федерального и международного уровней</li> <li>- Общее кол-во обучающихся, охваченные услугами дополнительного образования и задействованных в общественной жизни техникума 40 %</li> </ul> <p><i>Участие группы в работе студенческого Совета, во внеучебной деятельности (внеклассных, досуговых, спортивных мероприятиях). Посещение обучающимися кружков, клубов, секций.</i></p>		на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов	

3.	<b>Профилактическая работа в организации учебно-воспитательного процесса (максимально-10 баллов)</b>	<p>- Отсутствие жалоб</p> <p>- Отсутствие конфликтных ситуаций</p> <p>- Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (при наличии – количество детей, совершивших правонарушение и отчет о проделанной работе)</p> <p>- Доля обучающихся состоящих на внутреннем контроле за нарушение правил внутреннего распорядка.</p> <p>- Профилактическая работа: работа с обучающимися, проживающими в общежитии (не менее 2 раз в месяц), посещение родителей на дому, инд. работа с родителями в ОО проведение родительских собраний.</p> <p><i>Дисциплина и организованность (посещаемость, отсутствие правонарушений, воспитанность). Индивидуальная работа с неуспевающими обучающимися. Выполнение требований правил внутреннего распорядка КУАТ.</i></p>		на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов	
4.	<b>Организация внеучебной деятельности (4 балла)</b>	<p>- Проведение кл. часов (открытых кл. часов)</p> <p>- Проведение других внеклассных мероприятий (тур. походы, экскурсии и т.п.)</p> <p><i>Качественное проведение классных часов (не менее 1 тематического кл. часа в месяц). Проведение групповых внеклассных мероприятий</i></p>		на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов	
		<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 32 балла.</b>			
		Сумма баллов			
		Размер выплаты стимулирующего характера %			
		<b>Ознакомлен</b> (подпись)			√

**Примечание:**

\* Если п.п. «Сохранность контингента» процент выполнения составил менее 90%, то остальные показатели, НЕ РАССМАТРИВАЮТСЯ

\*\* Если п.п. «Успеваемость (без академической задолженности)» процент выполнения составил менее 95%, то остальные показатели, НЕ РАССМАТРИВАЮТСЯ

\*\*\* Если п.п. «Посещаемость занятий» процент выполнения составил менее 85%, то остальные показатели, НЕ РАССМАТРИВАЮТСЯ

**Показатели эффективности деятельности секретаря учебной части  
(применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Соответствие деятельности техникума требованиям законодательства в сфере образования</b> (максимально-10 баллов)	- качественное ведение документации по организации учебной работы; - использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами, работа с электронными носителями; - отсутствие ошибок при составлении приказов, писем и других документов; - отсутствие предписаний по ведению делопроизводства учебной части; - уровень организации деятельности учебной части организации.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
2	<b>Ведение учета и создание базы данных показателей, архивном учёте и делопроизводстве</b> (максимально-12 баллов)	-своевременное, достоверное составление и представление отчетных данных по движению контингента; -образцовое содержание оборудования, его сохранность и ремонт; -своевременный заказ и приобретение необходимых товаров; -своевременная сдача документов в архив в установленном порядке; -своевременное заполнение базы данных в соответствии с требованиями; -качественное заполнение бланков государственного образца и строгой отчетности.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
3	<b>Работа с номенклатурой дел</b> (максимально-10баллов)	- своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив; -качественное и своевременное печатание учебно-методических материалов, необходимых в процессе работы. -учет часов учебной нагрузки, выполняемой преподавателями. -обеспечение сохранности имеющихся в учебной части документации и материальных ценностей. -обеспечение надлежащего хранения личных дел обучающихся.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
4	<b>Соблюдение трудовой дисциплины</b> (максимально-8 баллов)	-высокая исполнительская дисциплина, отсутствие обоснованных замечаний со стороны обучающихся, родителей, педагогов; -отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -эффективное планирование времени, необходимого для работы учебной части в период больших нагрузок; -соблюдение конфиденциальности сведений, составляющих служебную тайну и персональные данные сотрудников.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности-40 баллов</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты секретарю учебной части снижается (или она не выплачивается полностью) в случае:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности заведующего отделением  
(применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально-4 балла)	-предоставление актуальной информации, содержащей сведения об учебных планах, реализуемых основных профессиональных образовательных программах на сайте образовательной организации; -качество и частота обновления информационных материалов, в том числе в средствах массовой информации по формированию положительного имиджа организации.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
2	<b>Соответствие деятельности структурного подразделения требованиям законодательства в сфере профессионального образования</b> (максимально-14 баллов)	-наличие программы развития структурного подразделения; -наличие локальных нормативных актов, регламентирующих образовательную деятельность в организации; -отсутствие предписаний по организации образовательного процесса; -создание необходимых условий для расширения номенклатуры реализуемых образовательных программ в организации; реализация основных профессиональных образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС; -выполнение качественных и количественных показателей реализации образовательных программ в соответствии с аккредитационными показателями; -качество разработки документации по внедрению системы менеджмента качества.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
3	<b>Повышение профессиональной компетентности педагогических работников</b> (максимально-10 баллов)	-степень участия в процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности/присвоение квалификационной категории; -своевременное повышение квалификации через курсовую подготовку, переподготовку, стажировку; -качество методических публикаций, докладов на конференциях в изданиях различного уровня; -результативное участие в конкурсах, конференциях, семинарах в очной и заочной формах обучения, в том числе через Интернет; -участие в экспертной деятельности образовательного процесса на различных уровнях.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
4	<b>Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся</b> (максимально-6 баллов)	-наличие положительной динамики качественных показателей по результатам промежуточной и итоговой аттестации; - повышение качественных показателей по результатам контрольных мероприятий образовательной организации; - эффективность мониторинга качества обучения по реализуемым образовательным программам.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
5	<b>Профорientационная деятельность</b> (максимально-4 балла)	-участие в мероприятиях, направленных на профорientационную работу среди абитуриентов; -качество организации мероприятий, направленных на развитие специальностей, реализуемых в организации.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0

6	<b>Сохранность контингента</b> (максимально-12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие случаев выбытия из организации по причине неудовлетворенности качеством обучения, неуспеваемости или грубого нарушения Устава организации;</li> <li>- участие в комплектовании контингента и реализация мер, направленных на его сохранность;</li> <li>-качество теоретической подготовки и личностный рост обучающихся;</li> <li>-качество образовательного процесса и системы педагогического контроля;</li> <li>-участие в разработке программы обеспечения сохранности контингента, включающей мероприятия по профессиональной ориентации, социально-профессиональной адаптации и самоопределению обучающихся;</li> <li>-эффективность выполнения количественных и качественных показателей выполнения государственного задания.</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
7	<b>Участие в разработке и реализации основной образовательной программы</b> (максимально-12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-качество организация работы по разработке методического обеспечения реализации дисциплин/ профессиональных модулей</li> <li>- качество методического сопровождения и формирование базы данных цифровых образовательных ресурсов по дисциплине/модулю;</li> <li>-качество мониторинга методического обеспечения реализуемых образовательных программ;</li> <li>-увеличение спектра реализуемых образовательных программ, в том числе для лиц с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>-качество мониторинга освоения обучающимися основных профессиональных образовательных программ, соответствия прогнозируемого и достигнутого результата;</li> <li>- эффективность деятельности педагогических работников организации по разработке рабочих программ, учебно-методического, программно-информационного обеспечения образовательного процесса.</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
8	<b>Реализация мероприятий, направленных на работу с молодыми педагогами</b> (максимально-10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-своевременное выявление и анализ потребности в кадрах;</li> <li>-планирование и реализация деятельности с ВУЗами по обеспечению организации молодыми специалистами;</li> <li>-качество работы с молодыми педагогами в адаптационный период;</li> <li>-эффективная организация работы наставников в организации;</li> <li>-качество мониторинга профессионального роста молодого педагога.</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
9	<b>Научно-исследовательская деятельность</b> (максимально-18 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-наличие у педагогических работников научных публикаций, статей, учебных пособий по профилю работы за отчетный период;</li> <li>-участие в проектной деятельности по актуальным вопросам развития профессионального образования;</li> <li>-результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях на различных уровнях;</li> <li>-эффективное участие педагогов и обучающихся в экспериментальной деятельности;</li> <li>- эффективное внедрение современных технологий, форм и методов обучения: интерактивных форм, дистанционного обучения;</li> <li>-участие в проектной деятельности педагогических работников и обучающихся;</li> <li>-увеличение количества обучающихся, рекомендованных на соискание губернаторской премии;</li> <li>-качество мониторинга учебных и профессиональных достижений обучающихся;</li> <li>-увеличение количества обучающихся, принявших участие в дистанционных олимпиадах по общеобразовательным и специальным дисциплинам.</li> </ul>	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0

10	<b>Финансовый менеджмент</b> (максимально-10 баллов)	-своевременное предоставление финансовой отчетности; -участие в грантовой деятельности образовательной организации; -эффективность использования имущества и оборудования; -привлечение спонсорской помощи образовательной организации; -участие в организации приносящей доход деятельности.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности-100 баллов</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты заведующего отделением снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности методиста  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения;</li> <li>- частота и качество публикаций информационных материалов об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- формирование актуального общественного мнения по вопросам развития профессионального образования в интересах села.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Развитие индивидуального кадрового потенциала, повышение профессионализма</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка и прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности или на присвоение квалификационной категории;</li> <li>- обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки;</li> <li>- частота участия методиста в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- результативность участия методиста в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- качество разработанных локальных нормативно-правовых документов (проектов) и информационно-аналитических и методических материалов</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Создание информационно-методических условий развития содержания профессионального аграрного и лесного образования</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оказание методической помощи педагогам техникума по вопросам развития содержания образования агропромышленного и лесотехнического профиля;</li> <li>- организация деятельности рабочих групп техникума и других образовательной организации по разработке учебно-методических комплексов основных профессиональных образовательных программ по профессиям и специальностям среднего профессионального образования профиля;</li> <li>- сопровождение и координация разработки вариативной части образовательных программ на основе проведения маркетинговых исследований;</li> <li>- разработка методических рекомендаций и учебно-методических комплектов по программам профиля;</li> <li>- создание условий для организации и информационно-методического сопровождения конкурсов, олимпиад профессионального мастерства и др. по программам агропромышленного и лесотехнического профиля;</li> <li>- создание актуальной и достоверной информации относительно информационно-методических условий развития содержания профессионального аграрного и лесного образования.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Создание информационно-методических условий для осуществления образовательного и управленческого процессов по</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в ведении мониторинга условий и результатов в организации образовательного процесса по программам агропромышленного и лесотехнического профиля;</li> <li>- участие в организации и проведении внутренних и внешних экспертиз качества образовательного процесса;</li> <li>- обеспечение педагогов техникума информационными, методическими, кадровыми,</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

	<b>профилю</b> (максимально - 10 баллов)	материально-техническими ресурсами агропромышленной и лесотехнической направленности; - создание актуальной и достоверной информации по качеству образовательного и управленческого процессов по профилю. - организация и методическое сопровождение процессов аттестации и сертификации профессиональных квалификаций обучающихся техникума по программам агропромышленного и лесотехнического профиля	
5.	<b>Организация и ведение профориентационной и рекламной деятельности по программам агропромышленного и лесотехнического профиля</b> (максимально - 10 баллов)	- эффективность организации и ведения работы по профессиональному ориентированию учащихся школ на выбор профессий агропромышленного и лесотехнического профиля; - информационно-методическое сопровождение и координирование профориентационной работы организации по агропромышленному и лесотехническому профилю; - взаимодействие со СМИ по вопросам профориентации и оказания образовательных услуг по программам агропромышленного и лесотехнического профиля; - организация и эффективность рекламы достижений организации по профилю; - объем и качество разработанных профориентационных и рекламных материалов по профилю.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Организация и ведение маркетинговой деятельности</b> (максимально - 8 баллов)	- проведение маркетинговых исследований рынка труда и образовательных услуг по профилю; - проведение маркетинговых исследований кадровой потребности в АПК (по данным Министерства АПК и продовольствия) - составление рекомендаций по оптимальной профессионально-квалификационной структуре приема в организацию для формирования государственного задания по профилю; - эффективность и качество представленных информационно-аналитических материалов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
7.	<b>Инновационная и имиджевая деятельность</b> (максимально - 14 баллов)	- разработка инновационных проектов, рекламной и выставочной продукции по профилю; - подготовка документации для участия в конкурсных, грантовых проектах; - результативность участия в конкурсных, грантовых проектах; - выполнение работ, направленных на создание положительного имиджа профессий агропромышленного и лесотехнического профиля и образовательной организации; - участие в выполнении работ, проведении мероприятий (в том числе выставочных), разработке проектов, важных для функционирования/ развития техникума; - организация и проведение мероприятий международного уровня по обмену опытом в решении проблем развития профессионального аграрного и лесного образования; - сопровождение участия обучающихся и педагогов техникума в международных конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.;	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
8.	<b>Создание условий для реализации модели территориальных образовательно-профессиональных кластеров</b> (максимально - 6 баллов)	- создание условий, обеспечивающих решение кадровой проблемы на рынке аграрного труда конкретной территории; - положительная динамика решения кадровой проблемы на рынке аграрного труда конкретной территории; - создание условий для организации комплексного взаимодействия техникума с социальными партнерами в рамках модели территориального образовательно-профессионального кластера.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
9.	<b>Организация сетевого взаимодействия субъектов</b> (максимально - 12 баллов)	- участие в организации сетевого взаимодействия с общеобразовательными организациями, направленного на развитие непрерывного аграрного образования; - участие в организации сетевого взаимодействия с профессиональными образовательными организациями региона и субъектов РФ, направленного на развитие профессионального образования по профилю; - разработка сопряженных (интегрированных) программ и учебных планов «школа – техникум – вуз», направленных на развитие непрерывного аграрного образования;	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с социальными партнерами (отраслевыми экономическими структурами, территориальными органами исполнительной власти и др.)</li> <li>- эффективность сетевых форм реализации профессионального образования по профилю;</li> <li>- расширение сетевого партнерства с различными организациями города, района, области, РФ.</li> </ul>	
10	<b>Финансовый менеджмент</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение исполнительской дисциплины при оформлении финансовой отчетности;</li> <li>- привлечение спонсорской помощи;</li> <li>- участие в организации прибыльной приносящей доход деятельности;</li> <li>- положительная динамика эффективности участия в организации приносящей доход деятельности;</li> <li>- эффективное использование имущественного комплекса/оборудования;</li> <li>- экономичность расходования теплоэнергетических и иных ресурсов (в т.ч. интернет, связь, проведение обязательных регламентных работ и т.д.).</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 100 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты методисту снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности воспитателя  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности Совета общежития, о проводимых мероприятиях в студенческом общежитии на сайте КУАТ. РФ.</li> <li>- частота и качество публикаций информационных материалов об общежитии образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный;</li> <li>- формирование актуального общественного мнения по вопросам развития общежития образовательной организации.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Развитие кадрового потенциала структурного подразделения, повышение профессионализма</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки;</li> <li>- частота участия воспитателя в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- результативность участия воспитателя в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- своевременная и качественная подготовка отчетной документации.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Эффективность организации воспитательного процесса в общежитии.</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие (снижение количества) правонарушений, совершенных обучающимися, проживающими в студенческом общежитии;</li> <li>- отсутствие замечаний по соблюдению обучающимися правил проживания в общежитии, правил пожарной безопасности, техники безопасности, санитарно-гигиенических норм;</li> <li>- результативность проводимых профилактических мероприятий совместно со специалистами субъектов профилактики;</li> <li>- эффективность проводимых мероприятий, направленных на сохранность контингента.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Сохранность и укрепление здоровья обучающихся</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результативность проведенных мероприятий с обучающимися, проживающими в студенческом общежитии с привлечением их к общественно-полезному труду с соблюдением требований охраны труда;</li> <li>- систематическое применение на проводимых мероприятиях здоровьесберегающих технологий;</li> <li>- отсутствие травм, полученных обучающимися в студенческом общежитии.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Организация досуговой деятельности обучающихся в общежитии</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- процент охвата программами дополнительного образования обучающихся, проживающих в студенческом общежитии;</li> <li>- количество мероприятий, проведенных в общежитии;</li> <li>- Количество обучающихся, участвующих в мероприятиях, проводимых в общежитии.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Взаимодействие с родителями обучающихся</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация еженедельного консультирования родителей, опекунов, попечителей;</li> <li>- проведение родительских собраний;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей по конфликтным ситуациям.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

7.	<b>Работа с обучающимися из социально-неблагополучных семей</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результативность индивидуальной работы с обучающимися, из числа детей – сирот и опекаемых;</li> <li>- организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально-неблагополучных семей в образовательном процессе, в том числе с привлечением социального педагога, педагога-психолога;</li> <li>- отсутствие неблагополучных ситуаций с указанной категорией обучающихся.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
8.	<b>Инновационная и имиджевая деятельность</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результативность участия воспитателя в муниципальных, областных, федеральных проектах и программах;</li> <li>- выполнение работ, направленных на создание положительного имиджа профессий и специальностей, реализуемых в техникуме;</li> <li>- использование воспитателем проектных методов работы с обучающимися или с группой обучающихся.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 52 балла.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты воспитателю снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности педагога-организатора  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально – 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности образовательной организации.</li> <li>- частота и качество публикаций информационных материалов о деятельности образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- формирование актуального общественного мнения по вопросам развития студенческого самоуправления, творческих инициатив образовательной организации.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
2.	<b>Развитие кадрового потенциала структурного подразделения, повышение профессионализма</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки;</li> <li>- частота участия педагога-организатора в открытых мероприятиях (слёты, фестивали, форумы, конкурсы, семинары, конференции) различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- результативность участия педагога-организатора в открытых мероприятиях (слёты, фестивали, форумы, конкурсы, семинары, конференции) различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- участие в экспертных группах по аттестации, судейство на соревнованиях и конкурсах, в качестве эксперта по разработке и оценке методических и иных материалов;</li> <li>- своевременная и качественная подготовка отчетной документации.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
3.	<b>Организация мероприятий, направленных на реализацию задач молодежной политики.</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация творческой среды, включая работу по проведению мероприятий, нацеленных на приобщение обучающихся к общей культуре;</li> <li>- количество обучающихся, занимающихся в сфере дополнительного образования организуемых в техникуме;</li> <li>- эффективность работы пресс-центра;</li> <li>- эффективность мероприятий, направленных на сохранность контингента;</li> <li>- качество организации вечеров, праздников, походов, экскурсий;</li> <li>- эффективность поддержки социально значимых инициатив обучающихся в сфере их свободного времени, досуга и развлечений.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
4.	<b>Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- динамика участия в различных слётах, фестивалях, форумах, конкурсах, смотрах, спартакиадах, спортивных соревнованиях различных уровней;</li> <li>- наличие призовых мест в различных слётах, фестивалях, форумах, конкурсах, смотрах, спартакиадах, спортивных соревнованиях различных уровней;</li> <li>- количество обучающихся, выступающих в творческих программах, общетехникумовских мероприятиях.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
5.	<b>Организация сетевого взаимодействия</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с общеобразовательными организациями, учреждениями культуры и спорта, отдела по социальной и молодежной политике г. Каменска-Уральского, направленного на развитие творческой молодежи.</li> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с профессиональными образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта, региона и субъектов РФ, направленного на</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>

		<p>развитие творческой молодежи.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с социальными партнерами (отраслевыми экономическими структурами, территориальными органами исполнительной власти и др.)</li> <li>- эффективность сетевых форм реализации студенческого самоуправления.</li> </ul>	
<p><b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 42 балла.</b></p>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты педагогу-организатору снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности педагога-психолога  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально – 4 балла)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации по вопросам возрастной психологии;</li> <li>- частота и качество публикаций информационных материалов в области возрастной психологии в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Развитие кадрового потенциала структурного подразделения, повышение профессионализма</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка и прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности или на присвоение квалификационной категории;</li> <li>- обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки;</li> <li>- частота участия педагога-психолога в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- результативность участия педагога-психолога в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- качество разработанных локальных нормативно-правовых документов (проектов) и информационно-аналитических и методических материалов</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Создание условий для повышения социально-психологической компетентности участников образовательного процесса</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность оказания социально-психологической помощи участникам образовательного процесса;</li> <li>- разработка социально-психологических рекомендаций;</li> <li>- результативность проведения для родителей информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах возрастной психологии, подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций по профилактике девиантного поведения старшего подростка.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Социально-психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание благоприятных условий для комфортного эмоционально-психологического климата в коллективе обучающихся, способствующего мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке (уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся);</li> <li>- позитивная динамика индивидуальных достижений, обучающихся «группы риска»;</li> <li>- удовлетворенность всех участников образовательного процесса качеством оказания психологической помощи (психокоррекционной, реабилитационной и консультативной);</li> <li>- качество проведения психологической диагностики;</li> <li>- эффективность мероприятий, направленных на сохранность контингента;</li> <li>- отсутствие конфликтов между участниками образовательного процесса.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Инновационная и имиджевая деятельность</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность участия в работе по профессиональному ориентированию учащихся школ и граждан на выбор профессий/специальностей, реализуемых в техникуме;</li> <li>- подготовка документации для участия в конкурсных, грантовых проектах;</li> <li>- результативность участия в конкурсных, грантовых проектах;</li> <li>- выполнение работ, направленных на создание положительного имиджа профессий и</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

	специальностей, реализуемых в техникуме; - участие в выполнении работ, проведении мероприятий (в том числе выставочных), разработке проектов, важных для функционирования/ развития структурного подразделения и техникума	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 42 балла.</b>		

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты педагогу-психологу снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности преподавателя–организатора ОБЖ  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации о патриотической деятельности структурного подразделения;</li> <li>- частота и качество публикаций информационных материалов об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- формирование актуального общественного мнения по вопросам патриотического воспитания и допризывной подготовки молодежи.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Развитие кадрового потенциала структурного подразделения, повышение профессионализма</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки;</li> <li>- частота участия преподавателя – организатора ОБЖ в открытых спортивно-военизированных мероприятиях, конкурсах, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- результативность участия преподавателя – организатора ОБЖ в открытых спортивно-военизированных мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- участие в экспертных группах по аттестации, судейство на соревнованиях и конкурсах, в качестве эксперта по разработке и оценке методических и иных материалов;</li> <li>- своевременная и качественная подготовка отчетной документации.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Организация мероприятий по патриотическому воспитанию и допризывной подготовки молодежи</b> (максимально - 18 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество организации и эффективность проведения мероприятий, направленных на формирование чувства патриотизма к своему Отечеству, положительному отношению к службе в рядах вооруженных сил;</li> <li>- количество обучающихся, занимающихся в различных секциях, клубах патриотической направленности, организуемых в образовательной организации;</li> <li>- количество проводимых военизированных мероприятий (соревнований);</li> <li>- процент участия в проводимых военизированных мероприятиях, обучающихся;</li> <li>- организация сдачи норм ГТО, военно-полевых сборов;</li> <li>- эффективность проводимых мероприятий, направленных на сохранность контингента;</li> <li>- отсутствие травм, полученных обучающимися во время военизированных мероприятий;</li> <li>- качество выявления и постановки, обучающихся на воинский учет;</li> <li>- эффективность контроля состояния и эксплуатации военизированных сооружений и помещений, хранения и правильного использования инвентаря, и оборудования.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, военизированных соревнованиях</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- динамика участия в различных конкурсах, смотрах, спартакиадах, военно-технических соревнованиях различных уровней;</li> <li>- количество призовых мест в различных конкурсах, смотрах, спартакиадах, военно-технических соревнованиях различных уровней;</li> <li>- количество обучающихся, выступающих в военизированных программах, общетехникумовских мероприятиях.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов



5.	<b>Инновационная и имиджевая деятельность</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка инновационных проектов, рекламной и выставочной продукции;</li> <li>- подготовка документации для участия в конкурсных, грантовых проектах;</li> <li>- результативность участия в конкурсных, грантовых проектах;</li> <li>- выполнение работ, направленных на создание положительного имиджа профессий и специальностей, реализуемых в техникуме;</li> <li>- участие в выполнении работ, проведении мероприятий (в том числе выставочных), разработке проектов, важных для функционирования/ развития структурного подразделения и техникума.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
6.	<b>Организация сетевого взаимодействия</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с общеобразовательными организациями, направленного на развитие патриотического воспитания и допризывной подготовки молодежи;</li> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с профессиональными образовательными организациями региона и субъектов РФ, направленного на развитие патриотического воспитания и допризывной подготовки молодежи;</li> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с социальными партнерами (отраслевыми экономическими структурами, территориальными органами исполнительной власти и др.)</li> <li>- эффективность сетевых форм реализации профессионального образования.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 58 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты преподавателю – организатору ОБЖ снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности руководителя физического воспитания  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально – 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации о спортивной жизни техникума.</li> <li>- частота и качество публикаций информационных материалов о спортивной деятельности образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- формирование актуального общественного мнения по вопросам развития спортивной деятельности образовательной организации.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Развитие кадрового потенциала структурного подразделения, повышение профессионализма</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки;</li> <li>- частота участия руководителя физического воспитания в открытых спортивных мероприятиях, конкурсах, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- результативность участия руководителя физического воспитания в открытых спортивных мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- участие в экспертных группах по аттестации, судейство на соревнованиях и конкурсах, в качестве эксперта по разработке и оценке методических и иных материалов;</li> <li>- своевременная и качественная подготовка отчетной документации.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)</b> (максимально - 16 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация здоровьесберегающей воспитывающей среды, включая работу по проведению мероприятий, нацеленных на приобщение обучающихся к здоровому образу жизни;</li> <li>- количество обучающихся, занимающихся различными видами спорта в спортивных секциях, организуемых в техникуме;</li> <li>- количество проводимых спортивных мероприятий (соревнований);</li> <li>- процент участия в проводимых спортивных мероприятиях, обучающихся;</li> <li>- организация сдачи норм ГТО;</li> <li>- эффективность мероприятий, направленных на сохранность контингента;</li> <li>- отсутствие травм, полученных обучающимися во время спортивных соревнований;</li> <li>- эффективность контроля состояния и эксплуатации спортивных сооружений и помещений, хранения и правильного использования инвентаря, и оборудования.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- динамика участия обучающихся или команды обучающихся в различных конкурсах, смотрах, спартакиадах, спортивных соревнованиях различных уровней;</li> <li>- количество обучающихся или команды обучающихся, занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах, спартакиадах, спортивных соревнованиях различных уровней;</li> <li>- количество обучающихся, выступающих в спортивных программах, общетехникумовских мероприятиях.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Организация сетевого взаимодействия</b>	- участие в организации сетевого взаимодействия с общеобразовательными организациями, направленного на развитие физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл

	(максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с профессиональными образовательными организациями региона и субъектов РФ, направленного на развитие физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.</li> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с социальными партнерами (отраслевыми экономическими структурами, территориальными органами исполнительной власти и др.)</li> <li>- эффективность сетевых форм реализации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.</li> </ul>	на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 46 балла.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты руководителю физического воспитания снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности социального педагога  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально - 4 балла)	- предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации по вопросам социальной адаптации и реабилитации подростков; - частота и качество публикаций информационных материалов об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Развитие кадрового потенциала структурного подразделения, повышение профессионализма</b> (максимально - 10 баллов)	- подготовка и прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности или на присвоение квалификационной категории; - обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки; - частота участия социального педагога в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный; - результативность участия социального педагога в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный; - качество разработанных локальных нормативно-правовых документов (проектов) и информационно-аналитических и методических материалов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Организация деятельности по защите прав ребёнка</b> (максимально - 10 баллов)	- количество обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры; - результативность работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов); - результативность деятельности социального педагога по защите прав детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей: наличие правоустанавливающих документов об обеспечении жилой площадью несовершеннолетних; - результативность деятельности социального педагога по защите прав детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей: обеспечение пособиями, пенсиями; - результативность работы по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.).	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у обучающихся</b> (максимально - 12 баллов)	- диагностика наличия в семьях социально-педагогических проблем; - посещение по месту жительства подростков «группы риска»; - положительная динамика учебных результатов, обучающихся «группы риска»; - сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних; - эффективность проведения профилактической работы с обучающимися техникума; - эффективность мероприятий, направленных на сохранность контингента.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Работа с детьми из социально неблагополучных семей</b> (максимально - 10 баллов)	- результативность проведения для родителей информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах возрастной психологии, подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций по профилактике девиантного	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

		<p>поведения старшего подростка;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация социально-правового сопровождения обучающихся из социально неблагополучных семей в образовательном процессе;</li> <li>- эффективность организации и проведения индивидуальной профилактической работы с семьями обучающихся;</li> <li>- создание условий для комфортного социально-психологического климата в коллективе обучающихся, способствующего мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке (уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся);</li> <li>- позитивная динамика индивидуальных достижений, обучающихся «группы риска».</li> </ul>	
7.	<b>Инновационная и имиджевая деятельность</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка документации для участия в конкурсных, грантовых проектах;</li> <li>- результативность участия в конкурсных, грантовых проектах;</li> <li>- выполнение работ, направленных на создание положительного имиджа профессий и специальностей, реализуемых в техникуме;</li> <li>- участие в выполнении работ, проведении мероприятий (в том числе выставочных), разработке проектов, важных для функционирования/ развития структурного подразделения и техникума.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 54 балла.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты социальному педагогу снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Развитие кадрового потенциала структурного подразделения, повышение профессионализма</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки;</li> <li>- частота участия педагога дополнительного образования в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- результативность участия педагога дополнительного образования в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- своевременная и качественная подготовка отчетной документации.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Активное вовлечение обучающихся к занятиям по программе дополнительного образования</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество обучающихся, занимающихся по направлению деятельности по программе дополнительного образования (кружка, факультатива, творческого коллектива и т.д.);</li> <li>- стабильность в количестве обучающихся, занимающихся по программе дополнительного образования;</li> <li>- посещаемость обучающихся не менее 90 % (с учетом уважительных причин);</li> <li>- количество обучающихся, освоивших программу дополнительного образования в полном объеме (получивших удостоверение по выпуску).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях по профилю дополнительного образования</b> (максимально – 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- динамика участия обучающихся или команды обучающихся в различных конкурсах, смотрах, соревнованиях различных уровней;</li> <li>- количество обучающихся, занявших призовые места в различных конкурсах, олимпиадах, смотрах, фестивалях и др. под руководством педагога дополнительного образования;</li> <li>- количество обучающихся, выступающих в концертных программах, общетехникумовских мероприятиях.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Инновационная и имиджевая деятельность</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результативность участия педагога дополнительного образования в муниципальных, областных, федеральных проектах и программах;</li> <li>- выполнение работ, направленных на создание положительного имиджа профессий и специальностей, реализуемых в техникуме;</li> <li>- использование педагога дополнительного образования проектных методов работы с обучающимися или с группой обучающихся.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Организация сетевого взаимодействия</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с общеобразовательными организациями, направленного на развитие дополнительного образования;</li> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с профессиональными образовательными организациями региона и субъектов РФ, направленного на развитие дополнительного образования;</li> <li>- участие в организации сетевого взаимодействия с социальными партнерами (отраслевыми экономическими структурами, территориальными органами исполнительной власти и др.)</li> <li>- эффективность сетевых форм реализации дополнительного образования.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 36 баллов</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты педагогу дополнительного образования снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности сторожа  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	Качественное обеспечение охраны всех объектов, зданий, сооружений и имущества техникума во внеурочное время (максимально – 12 баллов)	-оперативное реагирование и принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций; -совершение обходов охраняемого объекта каждые два часа.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
		- качественное соблюдение пропускного режима в ночное и дневное время; -регулярность приема звонков от сторожа филиала техникума, дежурного по общежитию техникума, сторожа учебно-производственных мастерских; -отсутствие замечаний по ведению журналов относящихся к деятельности сторожа.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
		-отсутствие случаев краж и хищений, проникновений на охраняемой территории; -своевременное выявление неисправностей инженерных сетей, оборудования.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса деятельностью сторожа (максимально – 4 балла)	-вежливость и тактичность в общении; -отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
		-выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	Исполнительская дисциплина (максимально - 4 балла)	-выполнение мероприятий по энергосбережению не приводящих к ухудшению качества выполняемых работ; -соблюдение трудовой дисциплины.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 24 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты сторожу снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.



**Показатели эффективности деятельности вахтера  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Качественное обеспечение охраны всех объектов, зданий, сооружений и имущества техникума в урочное время (максимально – 10 баллов)</b>	-оперативное реагирование и принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
		- качественное соблюдение пропускного режима в дневное время; -отсутствие замечаний по ведению журналов относящихся к деятельности вахтера.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
		-отсутствие случаев порчи, краж и хищений, проникновений на охраняемой территории; -своевременное выявление неисправностей инженерных сетей, оборудования.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса деятельностью вахтера (максимально – 8 балла)</b>	-вежливость и тактичность в общении; -отсутствие обоснованных жалоб на работу вахтера.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
		-осуществление оперативной связи с работниками техникума по просьбе посетителей; -оперативное предупреждение правонарушений, террористических актов, других действий, угрожающих стабильному ходу учебно-воспитательного процесса.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение мероприятий по энергосбережению не приводящих к ухудшению качества выполняемых работ; -соблюдение трудовой дисциплины.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 26 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты вахтеру снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Содержание закрепленных помещений и территорий в надлежащем состоянии. (максимально - 8 баллов)</b>	-проведение качественных влажных уборок служебных помещений; - содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями СанПиН;  -проведение качественных генеральных уборок на закрепленной территории.  -осуществление контроля за санитарным состоянием помещений и принятие мер к их своевременной уборке.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов  на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов  на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально – 6 балла)</b>	-отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами; -отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарному состоянию помещений техникума; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 6 балла)</b>	-соблюдение трудовой дисциплины; -вежливость и тактичность в общении; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Обеспечение сохранности инвентаря и приспособлений для уборки помещений (максимально - 4 балла)</b>	- сохранность имущества, оборудования и предметов длительного пользования - образцовое состояние закрепленной территории.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 28 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты уборщику служебных помещений снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности рабочего по благоустройству территории  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Содержание закрепленной территории в надлежащем санитарном состоянии (максимально - 4 балла)</b>	-качественная уборка и содержание территории техникума и площадок под контейнеры ТБО в соответствии с требованиями СанПиН; -очистление территории техникума, проезды и тротуары (в т.ч. газоны и клумбы) от пыли, мелкого бытового мусора и листьев (в течение всего рабочего дня); - своевременная уборка снега в зимний период. -осуществление контроля над исправностью и сохранностью всего наружного оборудования, имущества (ограждений, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок, указателей и т.д.), за сохранностью зеленых насаждений и их ограждений.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Высокая организация работ по благоустройству территории (максимально – 2 балла)</b>	-качественное содержание цветников, ведение работ по благоустройству территории техникума, обрезка деревьев, покос травы.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально – 2 балла)</b>	-отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, на нарушение техники безопасности, санитарному состоянию территории техникума; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей; -проведение качественных генеральных уборок на закрепленной территории; -отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 2 балла)</b>	-соблюдение трудовой дисциплины; -вежливость и тактичность в общении; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Обеспечение сохранности инвентаря и приспособлений для уборки помещений (максимально - 2 балла)</b>	- сохранность имущества, хозяйственного инвентаря и предметов длительного пользования; - образцовое состояние закрепленной территории.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 2 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 14 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты рабочему по благоустройству территории снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности кладовщика  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Качественное руководство работами по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей на складах (максимально – 4 балла)</b>	-обеспечение и отсутствие замечаний на условия хранения мягкого инвентаря, обмундирования и др.; -рациональное использование складских площадей.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Бесперебойное функционирование пищеблока техникума (максимально – 10 балла)</b>	-обеспечение и отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания; -организация проведения работ по содержанию оборудования и помещений складов согласно нормам СанПиН, электробезопасности, ОТ и правил противопожарной безопасности; -своевременное отслеживание срока годности товаров, находящихся на хранении; -обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей; -обеспечение правильного хранения продуктов, соблюдения сроков хранения.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Выполнение поставленных задач с требуемым результатом (максимально – 4 балла)</b>	-своевременное выполнение задания руководителя в установленные сроки; -отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Обеспечение сохранности технологического оборудования и инвентаря (максимально – 4 балла)</b>	-эффективность использования, целостность и сохранность рабочего инструмента, оборудования, хозяйственного инвентаря, материально-технических и энергетических ресурсов; -своевременное выявление и устранение мелких неисправностей.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса профессиональной деятельностью техника по инвентаризации зданий и сооружений (максимально – 8 балла)</b>	-отсутствие замечаний по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению; -отсутствие жалоб; -отсутствие конфликтных ситуаций; -комфортность рабочей обстановки.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 6 балла)</b>	- соблюдение правил противопожарной безопасности, охраны труда и отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности; -соблюдение трудовой дисциплины; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
7.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 40 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты кладовщику снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности гардеробщика  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Обеспечение приёма на хранение верхней одежды участников образовательного процесса (максимально – 4 балла)</b>	-оперативное и своевременное принятие и выдача верхней одежды; -обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Содержание закрепленных помещений в надлежащем состоянии (максимально – 6 балла)</b>	-осуществление контроля за санитарным состоянием помещения гардеробной и принятие мер к его своевременной уборке.  -отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию закрепленного помещения; -проведение качественных генеральных уборок на закрепленной территории.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов  на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально – 2 балла)</b>	-отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 6 балла)</b>	-выполнение мероприятий по энергосбережению не приводящих к ухудшению качества выполняемых работ; -соблюдение трудовой дисциплины; -вежливость и тактичность в общении.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Обеспечение сохранности инвентаря и приспособлений для уборки помещений (максимально - 4 балла)</b>	- сохранность имущества, оборудования и предметов длительного пользования; - образцовое состояние закрепленной территории.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 26 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты гардеробщику снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности кастаняши  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Обеспечение участников образовательного процесса предметами мягкого инвентаря (максимально – 8 балла)</b>	-качественная проверка и выдача спецодежды, санитарной одежду, постельного белья, и т.п.; - осуществление контроля над правильным использованием спецодежды, постельного белья и т.д.  -осуществление контроля над чистотой и регулярностью замены постельного белья детей-сирот; -проведение качественных генеральных уборок на закрепленной территории.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Содержание закрепленных помещений в надлежащем состоянии (максимально – 4 балла)</b>	-осуществление контроля за санитарным состоянием помещений для хранения мягкого инвентаря и принятие мер к их своевременной уборке; -отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию закрепленных помещений.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально – 6 балла)</b>	-отсутствие замечаний по движению, учету и хранению мягкого инвентаря, обмундирования и др.; -своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения в соответствии с нормативными требованиями; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 8 балла)</b>	-выполнение мероприятий по энергосбережению не приводящих к ухудшению качества выполняемых работ; -соблюдение трудовой дисциплины; -вежливость и тактичность в общении; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Обеспечение сохранности инвентаря и приспособлений для уборки помещений (максимально - 4 балла)</b>	- сохранность имущества, оборудования и предметов длительного пользования; - образцовое состояние закрепленной территории.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 34 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты кастаняше снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у нее:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Обеспечение участников образовательного процесса предметами хозяйственного обихода (максимально – 8 балла)</b>	-своевременная приемка, сортировка и выдача спецодежды и других предметов; -качественная стирка, сушка и глажка спецодежды, санитарной одежду, постельного белья, и т.п.  -проведение качественных генеральных уборок на закрепленной территории; - правильное приготовление стиральных, крахмалящих и подсинивающих растворов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов  на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Содержание закрепленных помещений в надлежащем состоянии (максимально – 4 балла)</b>	-осуществление контроля за санитарным состоянием помещений и принятие мер к их своевременной уборке; -отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию закрепленных помещений.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально – 8 балла)</b>	- эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов техникума; -отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами; -отсутствие замечаний по стирке и ремонту спецодежды, мягкого инвентаря, обмундирования и других предметов производственного назначения; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 8 балла)</b>	-выполнение мероприятий по энергосбережению не приводящих к ухудшению качества выполняемых работ; -соблюдение трудовой дисциплины; -вежливость и тактичность в общении; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Обеспечение сохранности инвентаря и приспособлений для уборки помещений (максимально - 4 балла)</b>	- сохранность имущества, оборудования и предметов длительного пользования; - образцовое состояние закрепленной территории.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 14 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты машинисту по стирке и ремонту спецодежды снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Безаварийное функционирование электрических сетей и электрооборудования (максимально – 4 балла)</b>	- своевременное и качественное выполнение работ по устранению неполадок по электроснабжению - соблюдение технологии выполнения электротехнических работ, правила эксплуатации и содержания зданий, оборудования, механизмов, машин, сооружений.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
		-соблюдение правил техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности; -выполнение текущего ремонта электрических сетей и электрооборудования.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Содержание закрепленных помещений в надлежащем состоянии (максимально – 2 балла)</b>	-осуществление контроля за санитарным состоянием помещений электрощитовых и принятие мер к их своевременной уборке; -отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию закрепленных помещений. - сохранность имущества, оборудования и предметов длительного пользования.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально – 2 балла)</b>	-оперативное устранение повреждений и неисправностей по заявкам работников техникума; -отсутствие случаев отключения электроснабжения по вине электромонтера; -отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности при работе с электроинструментами; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение мероприятий по энергосбережению не приводящих к ухудшению качества выполняемых работ; -отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
		-соблюдение трудовой дисциплины; -вежливость и тактичность в общении; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 2 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 14 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты электромонтеру снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.



**Показатели эффективности деятельности коменданта  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Безаварийное функционирование общежития ОУ (максимально – 2 балла)</b>	-своевременное и качественное выполнения работ (заявок) по устранению технических неполадок.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Техническое состояние здания, инженерных сетей, оборудования и инвентаря (максимально – 8 балла)</b>	-организация правильной эксплуатации, своевременного ремонта здания; -осуществление контроля над техническим состоянием инженерных сетей, оборудования, инвентаря; -принятие необходимых мер для своевременного осуществления необходимых ремонтов здания, инженерных сетей, оборудования, и инвентаря; -участие в необходимых периодических осмотрах здания и оборудования.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Выполнение поставленных задач с требуемым результатом (максимально – 2 балла)</b>	-своевременное выполнение задания руководителя в установленные сроки.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Уровень организации работы обслуживающего персонала (максимально – 14 балла)</b>	- качественная уборка в помещениях и на прилегающей территории; -выполнение работ по своевременному ремонту здания и помещений; -сохранность и целостность рабочего инструмента, хозяйственного инвентаря; -осуществление контроля над работой обслуживающего персонала; -отсутствие недочет и хищений за отчетный период; - соблюдение правил противопожарной безопасности и отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений; -отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса профессиональной деятельностью коменданта (максимально – 6 балла)</b>	-отсутствие жалоб; -отсутствие конфликтных ситуаций; -комфортность рабочей обстановки.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 8 балла)</b>	-своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения в соответствии с нормативными требованиями; -своевременная сдача отчетов; -соблюдение трудовой дисциплины; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
7.	<b>Работа, не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 44 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты коменданту снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Безаварийное функционирование ОУ (максимально – 2 балла)</b>	-оперативное и качественное выполнение работ (заявок) по техническому обслуживанию зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Техническое состояние зданий, инженерных сетей, оборудования и инвентаря (максимально – 6 балла)</b>	-качественный и своевременный ремонт зданий и сооружений; -принятие необходимых мер для своевременного осуществления необходимых ремонтов зданий, инженерных сетей, оборудования, и инвентаря; -участие в необходимых периодических осмотрах зданий и сооружений.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Выполнение поставленных задач с требуемым результатом (максимально – 4 балла)</b>	-своевременное выполнение задания руководителя в установленные сроки; -отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения, отопительной системы по вине рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Обеспечение сохранности технологического оборудования и инвентаря (максимально – 8 балла)</b>	-сохранность и, хозяйственного инвентаря; -эффективность использования, целостность и сохранность рабочего инструмента, оборудования, хозяйственного инвентаря, материально-технических и энергетических ресурсов; -своевременное выявление и устранение мелких неисправностей; -выполнение работ по увеличению срока службы оборудования применяемого в работе.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса профессиональной деятельностью техника по инвентаризации зданий и сооружений (максимально – 8 балла)</b>	-отсутствие замечаний на обеспечение безаварийной и бесперебойной работы оборудования, отопительной, водопроводной, канализационной сети; -отсутствие жалоб; -отсутствие конфликтных ситуаций; -комфортность рабочей обстановки.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 6 балла)</b>	- соблюдение правил противопожарной безопасности, охраны труда и отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности; -соблюдение трудовой дисциплины; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
7.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 38 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности мойщика посуды  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Содержание в чистоте и целостности столовой и кухонной посуды в течение всего рабочего дня (максимально – 10 балла)</b>	- качественная мойка бочков, поддонов, противней, разделочных досок и кухонного инвентаря; - качественная мойка столовой и кухонной посуды, приборов, подносов, инвентаря, инструмента, тары с применением моющих и дезинфицирующих средств.  - составление специальных моющих растворов; -принятие мер по сохранности посуды; - образцовое состояние закрепленной территории.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов  на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Соблюдение санитарных норм и правил при мытье столовой и кухонной посуды (максимально – 6 балла)</b>	-соблюдение санитарно-технического состояния в помещении моечной, дезинфекция обслуживаемого оборудования, приспособлений, инструмента и коммуникаций; -отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного мытья посуды, обслуживаемого оборудования и коммуникаций; -отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, по итогам ревизий и других проверок надзорных органов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством приготовления пищи и культурой обслуживания посетителей (максимально – 6 балла)</b>	-качественное приготовление пищи; - соблюдение технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, правил порционирования, оформление контрольного блюда; -отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд и культуру обслуживания.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Обеспечение сохранности технологического оборудования и инвентаря (максимально – 6 балла)</b>	-эффективность использования и сохранность оборудования, хозяйственного инвентаря, материально-технических и энергетических ресурсов; -своевременное выявление и устранение мелких неисправностей; -выполнение работ по увеличению срока службы оборудования применяемого в работе.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 6 балла)</b>	-выполнение мероприятий по энергосбережению не приводящих к ухудшению качества выполняемых работ; -соблюдение трудовой и производственной дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб на работу мойщика посуды.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 38 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты мойщику посуды снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности повара  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Своевременное, в соответствии с режимом ОУ доброкачественное приготовление пищи для обучающихся и сотрудников (максимально – 8 балла)</b>	-быстрое и качественное оформление студенческих обедов и обслуживание педагогического и технического персонала, приготовление новых блюд, не нарушающих нормативы СанПиН. -соблюдение технологического режима приготовления и графика выдачи блюд; -рациональное использование рабочего времени; -соблюдение температурного режима технологического оборудования.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Обеспечение высокого качества приготовления пищи и высокой культуры обслуживания посетителей (макс. – 4 балла)</b>	- соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами; -отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд и культуру обслуживания.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством приготовления пищи и культурой обслуживания посетителей (макс. – 6 балла)</b>	-качественное приготовление пищи; - соблюдение технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, правил порционирования, оформление контрольного блюда; -отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд и культуру обслуживания.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Обеспечение сохранности технологического оборудования и инвентаря (максимально – 6 балла)</b>	-эффективность использования и сохранность оборудования, хозяйственного инвентаря, материально-технических и энергетических ресурсов; -своевременное выявление и устранение мелких неисправностей; - образцовое состояние закрепленной территории.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Соблюдение санитарных норм и правил при приготовлении пищи. (максимально – 10 балла)</b>	-соблюдение санитарно-технического состояния производственных и торгово-обслуживающих помещений; -отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, по итогам ревизий и других проверок надзорных органов; - отсутствие замечаний по содержанию рабочего места, обслуживаемого оборудования и коммуникаций, приспособлений, инструмента, в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ, ПБ; -отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи; -содержание в чистоте и порядке кухонного инвентаря и оборудования.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
7.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 6 балла)</b>	-выполнение мероприятий по энергосбережению; -соблюдение трудовой и производственной дисциплины; -вежливость и тактичность в общении.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 44 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты повару снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности заведующей столовой  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Бесперебойное функционирование пищеблока техникума (максимально – 4 балла)</b>	-организация проведения работ по содержанию оборудования и помещений пищеблока техникума согласно нормам СанПиН, электробезопасности, ОТ и правил противопожарной безопасности; -обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Эффективное взаимодействие производственных подразделений пищеблока (максимально – 4 балла)</b>	-соблюдение сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, питьевого, воздушного и светового режимов; - рациональное разделения труда в торгово-обслуживающей деятельности столовой.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством приготовления пищи и культурой обслуживания посетителей (максимально – 8 балла)</b>	-качественное приготовление пищи; - соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами; - соблюдение технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, правил порционирования, оформление контрольного блюда; -отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд и культуру обслуживания.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Организация труда, эффективность производства, внедрение новой техники и технологии (максимально – 8 балла)</b>	-рациональное использование рабочего времени; -эффективность использования и сохранность оборудования, материально-технических и энергетических ресурсов; -соблюдение правил торговли; -расширение ассортимента, не нарушающего нормативы СанПиН.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Руководство производственно-хозяйственной деятельностью столовой (максимально – 8 балла)</b>	-своевременное обеспечение столовой продовольственными товарами, необходимыми для ведения производственного и торгово-обслуживающего процесса; -внедрение новой техники и технологии, прогрессивных форм обслуживания; -выполнение мероприятий по энергосбережению; -отсутствие замечаний со стороны руководителя.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Соблюдение санитарных норм и правил при приготовлении пищи (максимально – 8 балла)</b>	-отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, по итогам ревизий и других проверок надзорных органов; -правильное и своевременное оформление установленной документации; -отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи; -отсутствие обоснованных претензий (жалоб), зафиксированных документально.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
7.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 8 балла)</b>	-соблюдение трудовой и производственной дисциплины; -вежливость и тактичность в общении; -своевременное представление отчетности о производственно-хозяйственной деятельности столовой; -выполнение дополнительных срочных работ направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 48 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему столовой снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Своевременное, в соответствии с режимом ОУ доброкачественное приготовление пищи для обучающихся и сотрудников (максимально – 6 балла)</b>	-соблюдение технологического режима приготовления и графика выдачи блюд; -рациональное использование рабочего времени; -соблюдение температурного режима технологического оборудования.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Обеспечение сохранности технологического оборудования и инвентаря (максимально – 4 балла)</b>	-эффективное использование и сохранность имущества, оборудования, хозяйственного инвентаря, материально-технических и энергетических ресурсов; - образцовое состояние закреплённой территории.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Соблюдение санитарных норм и правил при приготовлении пищи (максимально – 8 балла)</b>	- отсутствие замечаний по содержанию закреплённой территории, рабочего места, обслуживаемого оборудования и коммуникаций, приспособлений, инструмента, в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ, ПБ.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
		- содержание в чистоте и порядке кухонного инвентаря и оборудования; -отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи; -отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, по итогам ревизий и других проверок надзорных органов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Работа не входящая в круг основных обязанностей (максимально - 4 балла)</b>	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса деятельностью кухонного рабочего (максимально – 6 балла)</b>	-отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами; -отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарному состоянию помещений техникума; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 6 балла)</b>	-выполнение мероприятий по энергосбережению; -соблюдение трудовой и производственной дисциплины; -вежливость и тактичность в общении.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 34 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты кухонному рабочему снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности заведующего медицинским кабинетом  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Нормативные правовые и организационно-методические условия обеспечения здравоохранения в ОУ</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие лицензии на право работы медицинского кабинета;</li> <li>- актуальность локальных организационных и нормативных док-ов по основным направлениям здравоохранения в организации;</li> <li>- качество разработки информационно-методических материалов по основным направлениям деятельности заведующего медицинским кабинетом;</li> <li>- своевременность и полнота размещения на сайте организации нормативных, информационно-методических материалов по вопросам здравоохранения;</li> <li>- актуальность регламента действий руководителей, сотрудников и обучающихся в условиях эпидемии;</li> <li>- контроль за качеством ведения медицинской документации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
2.	<b>Санитарно-эпидемиологическая безопасность, профилактика травматизма в образовательном процессе</b> (максимально – 42 балла)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение санитарно-эпидемиологического режима;</li> <li>- контроль за исполнением доврачебной медицинской помощи обучающимся техникума медицинским персоналом;</li> <li>- контроль за своевременной лечебно-профилактической работы;</li> <li>- контроль за эффективностью просветительской работы с родителями по вопросам организации оздоровительного процесса, оказание помощи коллективам обучающихся в проведении оздоровительных мероприятий;</li> <li>- наличие актуальных программ повышения квалификации педагогических работников во внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе;</li> <li>- качество и сбалансированность питания обучающихся, профилактика острых кишечных заболеваний;</li> <li>- качество мониторинга питания;</li> <li>- контроль за техническим состоянием медицинского оборудования;</li> <li>- контроль за систематическим использованием медицинского оборудования;</li> <li>- контроль за своевременным прохождением медицинских осмотров сотрудниками техникума;</li> <li>- контроль за выполнением плана диспансеризации обучающихся;</li> <li>- положительная динамика обучающихся в первой группе здоровья;</li> <li>- качественное выполнение плана флюорографических исследований;</li> <li>- динамика охвата вакцинацией в рамках национального календаря прививок сотрудников и обучающихся техникума;</li> <li>- контроль за плановостью профилактических осмотров обучающихся;</li> <li>- отсутствие осложнений от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала;</li> <li>- эффективность контроля над выполнением предписаний надзорных органов по устранению нарушений санитарных правил и норм (акты Управления Роспотребнадзора);</li> <li>- контроль за выполнением предрейсовых и послерейсовых осмотров;</li> <li>- эффективное взаимодействие с организациями здравоохранения;</li> <li>- отсутствие (снижение) случаев травматизма среди обучающихся;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 54 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему медицинским кабинетом снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности медицинской сестры  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Нормативные правовые и организационно-методические условия обеспечения здравоохранения в образовательной организации</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие лицензии на право работы медицинского кабинета;</li> <li>- актуальность локальных организационных и нормативных документов по основным направлениям здравоохранения в организации;</li> <li>- качество разработки информационно-методических материалов по основным направлениям деятельности медицинской сестры процедурной;</li> <li>- своевременность и полнота размещения на сайте организации нормативных, информационно-методических материалов по вопросам здравоохранения;</li> <li>- актуальность регламента действий руководителей, сотрудников и обучающихся в условиях эпидемии;</li> <li>- качество ведения медицинской документации.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Санитарно-эпидемиологическая безопасность, профилактика травматизма в образовательном процессе</b> (максимально - 22 балла)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение санитарно-эпидемиологического режима;</li> <li>- качественное выполнение врачебных назначений и оказание неотложной помощи;</li> <li>- ответственное отношение при работе с медикаментами;</li> <li>- отсутствие осложнений от медицинских манипуляций, обусловленные работой медицинского персонала;</li> <li>- эффективность просветительской работы с родителями по вопросам организации оздоровительного процесса, оказание помощи коллективам обучающихся в проведении оздоровительных мероприятий;</li> <li>- обеспечение систематического использования медицинского оборудования;</li> <li>- динамика охвата вакцинацией в рамках национального календаря прививок сотрудников и обучающихся техникума;</li> <li>- качество выполнения предписаний надзорных органов по устранению нарушений санитарных правил и норм (акты Управления Роспотребнадзора);</li> <li>- эффективное взаимодействие с организациями здравоохранения;</li> <li>- отсутствие (снижение) случаев травматизма среди обучающихся;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 34 балла.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты медицинской сестре снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.



**Показатели эффективности деятельности фельдшера  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Нормативные правовые и организационно-методические условия обеспечения здравоохранения в образовательной организации</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие лицензии на право работы медицинского кабинета;</li> <li>- актуальность локальных организационных и нормативных документов по основным направлениям здравоохранения в организации;</li> <li>- качество разработки информационно-методических материалов по основным направлениям деятельности фельдшера;</li> <li>- своевременность и полнота размещения на сайте организации нормативных, информационно-методических материалов по вопросам здравоохранения;</li> <li>- актуальность регламента действий руководителей, сотрудников и обучающихся в условиях эпидемии;</li> <li>- качество ведения медицинской документации.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
2.	<b>Санитарно-эпидемиологическая безопасность, профилактика травматизма в образовательном процессе</b> (максимально - 42 балла)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение санитарно-эпидемиологического режима;</li> <li>- своевременность выполнения врачебных назначений и оказание неотложной помощи;</li> <li>- контроль за эффективностью просветительской работы с родителями по вопросам организации оздоровительного процесса, оказание помощи коллективам обучающихся в проведении оздоровительных мероприятий;</li> <li>- качественная и своевременная лечебно-профилактическая работа;</li> <li>- наличие актуальных программ повышения квалификации педагогических работников во внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе;</li> <li>- качество и сбалансированность питания обучающихся, профилактика острых кишечных заболеваний;</li> <li>- качество мониторинга питания;</li> <li>- плановость и эффективность проверок технического состояния медицинского оборудования;</li> <li>- контроль за систематическим использованием медицинского оборудования;</li> <li>- контроль за своевременным прохождением медицинских осмотров сотрудниками техникума;</li> <li>- качество выполнения плана диспансеризации обучающихся;</li> <li>- положительная динамика обучающихся в первой группе здоровья;</li> <li>- качественное выполнение плана флюорографических исследований;</li> <li>- динамика охвата вакцинацией в рамках национального календаря прививок сотрудников и обучающихся техникума;</li> <li>- полнота охвата профилактическими осмотрами обучающихся;</li> <li>- отсутствие осложнений от диагностических исследований и медицинских процедур;</li> <li>- качество выполнения предписаний надзорных органов по устранению нарушений санитарных правил и норм (акты Управления Роспотребнадзора);</li> <li>- качество выполнения предрейсовых и послерейсовых осмотров;</li> <li>- эффективное взаимодействие с организациями здравоохранения;</li> <li>- отсутствие (снижение) случаев травматизма среди обучающихся;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>

**Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 54 балла.**

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты фельдшеру снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности дежурного по общежитию  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у обучающихся</b> (максимально - 18 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка в студенческом общежитии и правонарушений, совершенных обучающимися, проживающими в студенческом общежитии;</li> <li>- эффективность регулярного внутреннего обхода дежурным по общежитию студенческого общежития;</li> <li>- обеспечение качественного соблюдения пропускного режима обучающимися студенческого общежития;</li> <li>- своевременные соответствующие действия (вызов правоохранительных органов) дежурного по общежитию при грубых нарушениях дисциплины, общественного порядка в студенческом общежитии;</li> <li>- своевременные соответствующие действия дежурного по общежитию при отсутствии в студенческом общежитии несовершеннолетних обучающихся после 22-00 ч.;</li> <li>- своевременное информирование администрации техникума о фактах правонарушений обучающимися в студенческом общежитии во время дежурства;</li> <li>- успешная адаптация обучающихся, проживающих в студенческом общежитии;</li> <li>- участие в организации студенческого самоуправления (работа со старостами этажей);</li> <li>- качественное ведение и содержание документации по дежурству в студенческом общежитии.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Реализация мероприятий по сохранению материальной базы студенческого общежития</b> (максимально - 18 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение охраны студенческого общежития;</li> <li>- обеспечение сохранности технического состояния объектов и оборудования студенческого общежития;</li> <li>- прохождение инструктажей по вопросам противодействия терроризму и экстремизму, пожарной безопасности;</li> <li>- эффективность отслеживания за исправностью системы отопления, водоснабжения, канализации и принятие мер по устранению неисправностей в студенческом общежитии;</li> <li>- обеспечение сохранности в студенческом общежитии общественной собственности;</li> <li>- обеспечение сохранности ключей от всех комнат, помещений и запасных выходов студенческого общежития;</li> <li>- отсутствие порчи (потери) имущества студенческого общежития во время дежурства;</li> <li>- быстрое реагирование при чрезвычайных обстоятельствах - вызов соответствующих специальных служб;</li> <li>- качество соблюдения чистоты и порядка в студенческом общежитии (в вечернее время моет пол в фойе и тамбуре студенческого общежития, подметает крыльцо, в летний период моет и утепляет окна, в зимний период убирает снег).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 36 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты дежурному по общежитию снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности инженера-программиста  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Техническое состояние оборудования, программного обеспечения, сайта техникума (максимально - 12 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- бесперебойная работа компьютерной техники;</li> <li>- своевременная установка программного обеспечения на ПК;</li> <li>- поддержка локальной сети;</li> <li>- поддержка бесперебойного приема и отправки документации по электронной почте;</li> <li>- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК;</li> <li>- техническая поддержка работы сайта техникума</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
2	<b>Интенсивность и результативность (максимально - 22 балла)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность планирования профессиональной деятельности;</li> <li>- распределение и качественное выполнение поставленных задач;</li> <li>- взаимодействие с представителями сторонних организаций в соответствии с политикой техникума;</li> <li>- консультирование сотрудников техникума по работе с программным обеспечением и сайтами;</li> <li>- использование передового опыта, обеспечивающего бесперебойную работу техникума в части, его касающейся;</li> <li>- качественный контроль хранения, использования компьютерного парка техникума;</li> <li>- отсутствие замечаний со стороны проверяющих по вопросам, входящим в его компетенцию;</li> <li>- качественное выполнение работ по отладке программ;</li> <li>- своевременное оформление необходимой технической документации;</li> <li>- эффективное и правильное использование парка компьютерной техники и программного обеспечения;</li> <li>- внедрение современных технических и программных средств</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 34 балла</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты инженеру-программисту снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности юрисконсульта  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Документационное обеспечение деятельности техникума правового характера (максимально - 12 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременная и качественная правовая экспертиза поступающих на рассмотрение документов;</li> <li>- своевременная подготовка документов правового характера;</li> <li>- соблюдение сроков обработки информации;</li> <li>- своевременное составление обоснованных ответов на претензии и письма контрагентов;</li> <li>- своевременная и качественная подготовка материалов о нарушении законодательства для передачи их в следственные и судебные органы;</li> <li>- осуществление качественного учета и хранения находящихся в производстве и законченных судебных дел</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
2	<b>Интенсивность и результативность работы (максимально - 22 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность планирования профессиональной деятельности;</li> <li>- умение разрешать конфликты с учетом потребностей и личностных особенностей собеседника;</li> <li>- взаимодействие с представителями сторонних организаций в соответствии с политикой техникума;</li> <li>- организация и проведение мероприятий, направленных на оказание правовой помощи структурным подразделениям техникума;</li> <li>- отсутствие нарушений при разработке локальных нормативных актов техникума;</li> <li>- процент споров, урегулированных в досудебном порядке;</li> <li>- при необходимости выполнение дополнительных срочных работ без ущерба для качества основной работы;</li> <li>- организация и проведение мероприятий, направленных на укрепление договорной, финансовой и трудовой дисциплины;</li> <li>- организация работы по изучению должностными лицами техникума нормативных правовых актов, относящихся к их деятельности;</li> <li>- представление интересов техникума в сторонних организациях при рассмотрении правовых вопросов;</li> <li>- внесение предложений об устранении недостатков и улучшения хозяйственно-финансовой деятельности техникума</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 34 балла</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты юрисконсульта снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности секретаря руководителя  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Документационное обеспечение административно-распорядительной деятельности директора техникума (максимально - 8 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременная и качественная подготовка приказов по основной деятельности и другой документации в соответствии с номенклатурой;</li> <li>- соблюдение сроков обработки поступающей информации;</li> <li>- своевременная подготовка документов и материалов по запросу директора;</li> <li>- соблюдение правил деловой этики и представление достоверных сведений при самостоятельном составлении ответов на запросы, письма сторонних организаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
2	<b>Сбор, обработка и передача информации по административно-распорядительной деятельности (максимально - 8 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное, полное и достоверное составление и представление отчетных данных;</li> <li>- владение информацией о перспективах развития техникума, его приоритетных направлениях;</li> <li>- своевременное доведение распоряжений и указаний директора до сотрудников техникума в части, их касающейся;</li> <li>- осуществление контроля за своевременным выполнением указаний и поручений директора сотрудниками техникума</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
3	<b>Интенсивность и результативность работы (максимально - 16 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность планирования профессиональной деятельности;</li> <li>- распределение и качественное выполнение поставленных задач;</li> <li>- умение обеспечить надежное и эффективное выполнение поставленных руководителем задач;</li> <li>- взаимодействие с представителями сторонних организаций в соответствии с политикой техникума;</li> <li>- высокий уровень организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора;</li> <li>- при необходимости выполнение дополнительных срочных работ без ущерба для качества основной работы;</li> <li>- отсутствие некорректно выполненных проектов документов, поступающих на подпись директору;</li> <li>- своевременное доведение до сведения директора информации, полученной по каналам связи</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 32 балла</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты секретаря руководителя снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности механика  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	Безаварийность функционирования ОУ (в пределах своей компетенции) (Максимально - 12 баллов)	- Успешная деятельность, которая определяется качеством выполнения его основных функций согласно должностной инструкции. - Проведение мероприятий по обеспечению безопасности дорожного движения в образовательном учреждении и безопасной эксплуатации транспорта. - Налаженность системы планирования технического обслуживания и контроля за исправным состоянием подвижного состава. - Рациональная организация деятельности мастеров п/о практического вождения и водителей по обеспечению и соблюдения установленных норм расхода эксплуатационных материалов и ГСМ. - Активное участие в оказании технической помощи мастерам п/о практического вождения и водителям на линии. - Работа с поднадзорными органами ГИБДД и ГТН направленными на безаварийную работу мастеров п/о практического вождения и водителей.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей (Максимально - 4 балла)	- Качественное и своевременное выполнение разовых поручений - Выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	Исполнительская дисциплина (Максимально - 8 баллов)	- Качественное ведение необходимого внутреннего документооборота; точность и достоверность представленной внешней учетно-отчетной документации - Качество выполнения работ - Вежливость и тактичность в общении - Соблюдение трудовой дисциплины	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4	Обеспечение подготовки работников в области охраны труда, контроля за соблюдением требований охраны труда и санитарно-гигиенических требований, состоянием условий труда в ходе учебно-производственного процесса. (Максимально - 14 баллов)	- организация и контроль соблюдения требований нормативных актов по охране труда, СанПиНов, инструкций и правил безопасности в процессе учебно-производственных занятий - отсутствие случаев производственного и ученического травматизма - наличие уголков охраны труда, инструкций по охране труда, необходимых индивидуальных средств защиты, первичных средств пожаротушения и медицинских аптечек - участие в организации и проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, выполнение мероприятий плана улучшения условий труда на рабочих местах - осуществление контроля за своевременным испытанием безопасности оборудования, инструмента и оснастки с оформлением необходимых документов (актов, протоколов и т.п.) - осуществление контроля за своевременным проведением всех видов инструктажей по охране труда и безопасности учебно-производственных занятий и инструктажей по обеспечению безопасности дорожного движения с регистрацией инструктажей в специальных журналах - осуществление контроля за своевременным обучением и прохождением проверки знаний по охране труда, пожарной безопасности и электробезопасности мастерами п/о практического вождения и водителями	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 38 баллов.</b>			

**Примечание:** размер ежемесячной стимулирующей выплаты механику снижается (или не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности водителя автотранспортных средств  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	Обеспечение безаварийной работы автотранспорта Максимальное количество баллов 6 баллов	- Отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием транспортного средства учреждения (по вине водителя) - Проведение мероприятий по обеспечению безопасности дорожного движения и безопасной эксплуатации транспорта. - Налаженность системы технического обслуживания и контроля за исправным состоянием подвижного состава.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса Максимальное количество баллов 8 баллов	- Отсутствие жалоб - Отсутствие конфликтных ситуаций - Постоянно высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на его работу. - Отсутствие конфликтов в коллективе, жалоб со стороны работников	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	Исполнительская дисциплина Максимальное количество баллов 8 баллов	- Ведение документации в соответствии с нормативными требованиями - Своевременность заполнения документации, достоверность внесения данных - Содержание в исправном техническом состоянии закрепленной техники - Выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	Соблюдение требований охраны труда и санитарно-гигиенических требований, состоянием условий труда. Максимальное количество баллов 14 баллов	- Содержание транспортного средства в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями - соблюдения требований нормативных актов по охране труда, СанПиНов, инструкций и правил безопасности дорожного движения - отсутствие случаев производственного и ученического травматизма - наличие необходимых индивидуальных средств защиты, первичных средств пожаротушения и медицинских аптечек - участие в организации и проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, выполнение мероприятий плана улучшения условий труда на рабочих местах - участие в своевременном испытании безопасности оборудования, инструмента и приспособлений - своевременное прохождение всех видов инструктажей по охране труда и технике безопасности и инструктажей по обеспечению безопасности дорожного движения	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 36 баллов.</b>			

**Примечание:** размер ежемесячной стимулирующей выплаты водителю снижается (или не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности слесаря-ремонтника  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач Максимальное количество баллов – 8 баллов	- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей - развитие материально-технической базы техникума - применение в работе современных форм и методов организации труда - участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	Обеспечение безаварийной работы Максимальное количество баллов - 16 баллов	- Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с оборудованием - Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса - Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, оборудования и приспособления - содержание инструментов, приспособлений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями - отсутствие случаев производственного и ученического травматизма - наличие необходимых индивидуальных средств защиты, первичных средств пожаротушения и медицинских аптечек - своевременное прохождение всех видов инструктажей по охране труда и технике безопасности	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	Исполнительская дисциплина Максимальное количество баллов - 8 баллов	- Быстрота устранения аварий - Своевременность, самостоятельность и качество выполнения заданий - обеспечение сохранности имущества техникума - обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	Участие в общественной деятельности техникума Максимальное количество баллов - 4 балла	- участие в мероприятиях - выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 36 баллов.</b>			

**Примечание:** размер ежемесячной стимулирующей выплаты слесарю - ремонтнику снижается (или не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.



**Показатели эффективности деятельности библиотекаря  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Информационная открытость деятельности структурного подразделения</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности центра информационно-библиотечной работы и профориентологии;</li> <li>- частота и качество публикаций информационных материалов об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- формирование актуального общественного мнения по вопросам, связанным с деятельностью центра информационно-библиотечной работ и профориентологии .</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Развитие индивидуального кадрового потенциала, повышение профессионализма</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка и прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности или на присвоение квалификационной категории;</li> <li>- обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки;</li> <li>- частота участия библиотекаря в конкурсах, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- результативность участия библиотекаря в конкурсах, семинарах и конференциях различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный;</li> <li>- качество разработанных локальных нормативно-правовых документов (проектов) и информационно-аналитических материалов.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Создание информационно-организационных условий для развития содержания профессионального образования</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оказание консультационной помощи педагогам техникума по вопросам, связанным с деятельностью центра информационно-библиотечной работ и профориентологии;</li> <li>- участие в разработке основных и дополнительных образовательных программ, обеспечение их выполнения;</li> <li>- организация работы по учебно-методическому и информационному сопровождению основных образовательных программ, направленную на обеспечение широкого, постоянного и устойчивого доступа для всех участников образовательного процесса к информации, связанной с реализацией основных образовательных программ, на приобретение новых навыков в использовании библиотечно-информационных ресурсов;</li> <li>- разработка методических рекомендаций и учебно-методических комплектов по поиску и использованию информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития, информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности;</li> <li>- создание условий для участия обучающихся в массовых тематических мероприятиях, обеспечивая педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов работы исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Создание информационно-организационных условий для осуществления образовательного и управленческого процессов в ОУ</b> (макс. - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в ведении мониторинга условий и результатов в организации образовательного процесса;</li> <li>- участие в организации и проведении внутренних экспертиз качества деятельности техникума;</li> <li>- концентрация, преобразование, формирование образовательных ресурсов, предназначенных для освоения современных образовательных технологий;</li> <li>- обеспечение педагогов техникума информационными, методическими ресурсами в полном объеме;</li> <li>- создание актуальной и достоверной информации об объеме библиотечного фонда.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Организация и ведение профориентационной деятельности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность организации и ведения работы по профессиональному ориентированию учащихся школ на выбор профессий и специальностей, реализуемых в техникуме;</li> <li>- информационно-организационное сопровождение и координирование профориентационной работы</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

	(максимально - 10 баллов)	<p>организации по агропромышленному и лесотехническому профилю;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие со СМИ по вопросам профориентации и оказания образовательных услуг по программам техникума;</li> <li>- организация и эффективность рекламы достижений организации;</li> <li>- объем и качество разработанных профориентационных и рекламных материалов.</li> </ul>	
6.	<b>Организация и ведение маркетинговой деятельности</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение маркетинговых исследований достижения обучающихся, выявление их творческих способностей для формирования устойчивых профессиональных интересов и склонностей;</li> <li>- участие в организации приема для формирования государственного задания;</li> <li>- эффективность и качество представленных информационно-аналитических материалов.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
7.	<b>Инновационная и имиджевая деятельность</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка инновационных и имиджевых проектов;</li> <li>- подготовка документации для участия в конкурсных, грантовых проектах;</li> <li>- результативность участия в конкурсных, грантовых проектах;</li> <li>- выполнение работ, направленных на создание положительного имиджа образовательной организации;</li> <li>- участие в выполнении работ, проведении мероприятий (в том числе выставочных), разработке проектов, важных для функционирования/ развития техникума</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
8.	<b>Комплектование и обработка библиотечного фонда</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение планового задания по формированию библиотечных фондов: поступления, учет (индивидуальный, суммарный), исключение изданий из фонда и учетных документов;</li> <li>- эффективность использования библиотечно-информационных ресурсов;</li> <li>- обеспечение сохранности библиотечного фонда;</li> <li>- инвентаризация библиотечного фонда (проверка фонда);</li> <li>- обработка фонда (подготовки произведений печати)</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
9.	<b>Создание условий для систематизации библиотечного фонда и обслуживание на абонементе</b> (максимально - 6 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение планового задания по созданию справочно-поискового аппарата библиотеки;</li> <li>- выполнение плановых показателей по предоставлению библиотечных услуг: количество пользователей, количество информационных запросов, количество посещений, в т.ч. информационно-просветительских мероприятий;</li> <li>- ресурсоформирование и предоставлением пользователю образовательной информации</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
10.	<b>Организация взаимодействия с библиотечными и информационными центрами города и области</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации взаимодействия с городскими и областными информационными и библиотечными центрами;</li> <li>- участие в организации взаимодействия с образовательными организациями города и области;</li> <li>- информационное взаимодействие с библиотеками города и области через направление программы Либнет;</li> <li>- информационное взаимодействие с библиотеками города и области через направление программы LIBWEB;</li> <li>- разработка совместных проектов.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
11.	<b>Финансовый менеджмент</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение исполнительской дисциплины при оформлении финансовой отчетности;</li> <li>- привлечение спонсорской помощи;</li> <li>- участие в организации прибыльной приносящей доход деятельности;</li> <li>- положительная динамика эффективности участия в организации приносящей доход деятельности;</li> <li>- эффективное использование имущественного комплекса/оборудования;</li> <li>- экономичность расходования теплоэнергетических и иных ресурсов (в т.ч. интернет, связь, проведение обязательных регламентных работ и т.д.).</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 100 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты библиотекаря снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по прямой вине работника.

**Показатели эффективности деятельности управляющего учебным хозяйством  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Обеспечение безаварийного функционирования базы техникума</b> (максимально – 2 балла)	-своевременность и качество выполнения работ (заявок) по устранению технических неполадок	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Техническое состояние зданий, инженерных сетей, оборудования и инвентаря</b> (максимально – 8 баллов)	- организация правильной эксплуатации, своевременного ремонта зданий базы техникума; -осуществление контроля над техническим состоянием инженерных сетей, оборудования, инвентаря; - принятие необходимых мер для своевременного осуществления необходимых ремонтов зданий, инженерных сетей, оборудования и инвентаря; - участие в необходимых периодических осмотрах зданий и сооружений.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Выполнение поставленных задач с требуемым результатом</b> (максимально – 2 балла)	- своевременное выполнение задания руководителя в установленные сроки.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Уровень организации работы обслуживающего персонала</b> (максимально – 8 баллов)	-отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности; -отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния помещений техникума; -обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии; -отсутствие недостатков и хищений за отчетный период.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5.	<b>Степень ответственности, исполнительская дисциплина</b> (максимально - 8 баллов)	-своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения; -соблюдение трудовой дисциплины; -своевременная сдача отчетов; - отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</b> (максимально - 4 балла)	-выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к прямым должностным обязанностям; -выполнение задач поставленных администрацией.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 32 балла.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной стимулирующей выплаты управляющему учебным хозяйством снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности, установленной правовыми актами;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействием);
- приостановления деятельности образовательной организации по его прямой вине.

**Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению:  
«Комплексная безопасность»**

**(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Нормативные правовые и организационно-методические условия обеспечения комплексной безопасности и охраны труда</b> (максимально - 16 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальность программы по комплексной безопасности образовательной организации;</li> <li>- актуальность паспорта комплексной безопасности организации;</li> <li>- актуальность декларации пожарной безопасности организации;</li> <li>- актуальность паспорта антитеррористической и противодиверсионной защищенности организации;</li> <li>- актуальность локальных организационных и нормативных документов по основным направлениям комплексной безопасности в организации;</li> <li>- качество разработки информационно-методических материалов по основным направлениям комплексной безопасности;</li> <li>- своевременность и полнота размещения на сайте организации нормативных, информационно-методических материалов по вопросам комплексной безопасности;</li> <li>- актуальность регламента действий руководителей, сотрудников и обучающихся в условиях чрезвычайных ситуаций.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Противопожарная безопасность, антитеррористическая защищенность, предупреждение экстремистских проявлений</b> (максимально - 18 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение инженерно-технической укрепленности и физической защиты образовательного учреждения (разработка организационных и нормативных локальных документов; подготовка предложений по внедрению инженерно-технических средств безопасности организации; организация контроля за обеспечением безопасности организации в данных направлениях);</li> <li>- оценка состояния первичных средств пожаротушения, автоматической пожарной сигнализации, системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре, их технического обслуживания;</li> <li>- эффективность контроля над выполнением предписаний надзорных органов по устранению нарушений правил пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;</li> <li>- плановость проведения учебных эвакуационных тренировок в организации, их эффективность;</li> <li>- качество мониторинга политических, социально-экономических и иных процессов, оказывающих влияние на ситуацию в области противодействия терроризму и экстремизму;</li> <li>- качество отчетов о мероприятиях по информационно-пропагандистскому сопровождению антитеррористической деятельности, их качество;</li> <li>- эффективность процесса согласования с уполномоченными территориальными органами федеральных органов исполнительной власти мероприятий по обеспечению безопасности на объектах и в местах проведения массовых мероприятий;</li> <li>- плановость и качество обучения персонала, проведение инструктажей по вопросам противодействия терроризму и экстремизму, пожарной безопасности;</li> <li>- качество работы с сотрудниками организации по отслеживанию морально-психологического климата в коллективе, недопущению проявлений различных форм экстремизма.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Информационная безопасность</b> (максимально - 16 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- контроль исполнения правил размещения в сети интернет и обновления информации об образовательной организации (официальный сайт);</li> <li>- контроль исполнения законодательства о защите обучающихся от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию;</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- контроль безопасности содержания приобретаемой информационной продукции для обучающихся в соответствии с возрастными категориями;</li> <li>- качество ревизий библиотечного фонда организации на предмет выявления литературы, причиняющей вред здоровью и развитию обучающихся, запрещенной для распространения среди обучающихся, ограниченной для распространения среди обучающихся;</li> <li>- контроль эффективности контент-фильтров, препятствующих доступу к интернет-сайтам, содержащим экстремистскую и иную информацию, причиняющую вред здоровью и развитию обучающихся;</li> <li>- эффективность ограничения доступа к индивидуальным персональным данным работников ОУ</li> <li>- участие в проведении проверок официального сайта организации в сети интернет;</li> <li>- качество мониторинга информационной безопасности организации (в т.ч. предоставление регулярной информации по данному вопросу администрации организации).</li> </ul>	
4.	<p><b>Санитарно-эпидемиологическая безопасность, профилактика травматизма в образовательном процессе</b> (максимально - 22 балла)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальность целевой программы по приведению организации в соответствие с санитарными правилами и нормами;</li> <li>- качество организации медицинского обслуживания обучающихся соответствии с требованиями действующего законодательства и иных нормативных правовых актов;</li> <li>- качество профессиональной гигиенической подготовки и аттестации сотрудников образовательного учреждения, гигиенического всеобуча обучающихся;</li> <li>- качество и сбалансированность питания обучающихся, профилактика острых кишечных инфекций;</li> <li>- качество мониторинга питания обучающихся;</li> <li>- актуальность паспорта пищеблока организации;</li> <li>- плановость и эффективность проверок технического состояния объектов и оборудования организации;</li> <li>- качество разработки перечня спортивного оборудования, подлежащего обязательному испытанию, а также методов его испытания;</li> <li>- наличие актуальных программ повышения квалификации педагогических работников по внедрению здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе;</li> <li>- плановость и качество проверок обеспечения безопасных условий организации образовательного процесса и охраны труда обучающихся в организации (в т.ч. частота рассмотрения данного вопроса на заседаниях совета техникума и педагогического совета);</li> <li>- плановость и качество проверок соблюдения трудового законодательства несовершеннолетних, работающих в летний (каникулярный) период.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
5.	<p><b>Безопасность организации перевозок обучающихся</b> (максимально - 8 баллов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность принятия мер по обеспечению безопасности подъездных путей к образовательной организации (установка запрещающих, предупреждающих знаков, оборудование искусственных неровностей, тротуаров и т.п.);</li> <li>- уровень безопасности перевозок обучающихся в организации;</li> <li>- качество мониторинга состояния автотранспортных средств, осуществляющих перевозки обучающихся;</li> <li>- актуальность рекомендаций (инструкций) по организации перевозок обучающихся (в т.ч. сторонними автотранспортными организациями).</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
6.	<p><b>Охрана труда и профилактика производственного травматизма</b> (максимально - 16 баллов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- степень обеспеченности организации актуальными нормативными правовыми актами по охране труда (в т.ч. локального уровня);</li> <li>- своевременность обучения, проверки знаний и стажировок сотрудников и обучающихся;</li> <li>- уровень оперативного (административного и общественного) контроля состояния охраны труда в организации;</li> <li>- контроль исполнения предписаний надзорных органов;</li> <li>- плановость и эффективность организации аттестации рабочих мест по условиям труда;</li> <li>- качество статистической отчетности и анализа состояния охраны труда в организации;</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>

		- актуальность коллективного договора; - эффективность процесса мотивации (пропаганды) работников организации на обеспечение безопасных условий и охраны труда.	
7.	<b>Техническое состояние зданий, электробезопасность</b> (максимально - 6 баллов)	- качество мониторинга деятельности должностных лиц по вопросам эффективности их контроля над состоянием электросетей (замеры сопротивления изоляции электросетей и заземления электрооборудования и т.д.); - уровень контроля работы должностных лиц по проведению ими визуальных осмотров зданий, помещений, территории организации в целях предупреждения аварийных ситуаций; - уровень контроля работы должностных лиц по проведению обследований несущих конструкций зданий.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
8.	<b>Администрирование системы комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении</b> (максимально - 8 баллов)	- уровень квалификации руководящих и педагогических работников организации по вопросам охраны труда и комплексной безопасности; - уровень квалификации работников пищеблока организации и специалистов, ответственных за организацию питания обучающихся; - плановость работы по изучению, обобщению и представлению опыта работы образовательных организаций г.Каменска-Уральского и других территорий по вопросам обеспечения комплексной безопасности и охраны труда; - качество анализа состояния и оценка комплексной безопасности образовательной организации.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 110 баллов.</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по указанным в таблице критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).

Денежный эквивалент (Д) индекса эффективности для конкретного сотрудника определяется методом деления запланированного на месяц размера стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub>) на общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ...) и умножением на индекс эффективности конкретного сотрудника (И<sub>эф</sub>).

Расчет производится по следующей формуле:

$$Д = (ФОТ_{ст-«ПР»} / (ПР_1 + ПР_2 + ПР_3 + \dots)) \times И_{эф}$$

где: Д – размер стимулирующей выплаты (руб.);

ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда всех сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации

деятельности;

ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ... – общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

И<sub>эф</sub> – индекс эффективности конкретного сотрудника.

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты лицу, в чьи обязанности вменена деятельность по данному направлению, снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности.

**Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению:  
«Информатизация процессов и систем»  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Нормативные правовые и организационно-методические условия обеспечения процесса информатизации</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальность локальных организационных и нормативных документов по основным направлениям информатизации в организации;</li> <li>- качество разработки информационно-методических материалов по основным направлениям информатизации;</li> <li>- своевременность и полнота размещения на сайте организации нормативных, информационно-методических материалов по вопросам информатизации;</li> <li>- качественное документирование всех проводимых работ, в том числе документирование инфраструктуры реакции на нештатные ситуации (заключение договоров, заключение технической экспертизы, акты о списании);</li> <li>- эффективность организации ведения журналов (ПК) и учет комплектации автоматизированных рабочих мест;</li> <li>- оценка технической документации ПК (сертификаты соответствия ПК и др.).</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Информационная безопасность</b> (максимально - 30 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество разработки информационно-методических материалов по информационной безопасности;</li> <li>- своевременность и полнота размещения на сайте организации нормативных, информационно-методических материалов по вопросам информационной безопасности;</li> <li>- актуальность нормативно-правовой документации по информационной безопасности образовательной организации;</li> <li>- эффективность организации процесса установки, настройки и обслуживания технических и программно-аппаратных средств обработки и защиты информации;</li> <li>- актуальность организации использования основных защитных механизмов и средств обеспечения безопасности операционных систем;</li> <li>- эффективность контроля сопровождения проверки объектов, технических средств, системы, программы на соответствие требованиям защиты информации;</li> <li>- эффективность ведение журнала проверки информационной безопасности АРМ;</li> <li>- контроль исполнения правил размещения в сети интернет и обновления информации об образовательной организации (официальный сайт);</li> <li>- контроль исполнения законодательства о защите обучающихся от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию;</li> <li>- контроль безопасности содержания приобретаемой информационной продукции для обучающихся в соответствии с возрастными категориями;</li> <li>- качество ревизий библиотечного фонда организации на предмет выявления литературы, причиняющей вред здоровью и развитию обучающихся, запрещенной для распространения среди обучающихся, ограниченной для распространения среди обучающихся;</li> <li>- контроль эффективности контент-фильтров, препятствующих доступу к интернет-сайтам, содержащим</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– экстремистскую и иную информацию, причиняющую вред здоровью и развитию обучающихся;</li> <li>– участие в проведении проверок официального сайта организации в сети интернет;</li> <li>– качество мониторинга информационной безопасности организации (в т.ч. предоставление регулярной информации по данному вопросу администрации организации);</li> <li>– качество организации использования основных защитных механизмов и средств обеспечения безопасности операционных систем АРМ сотрудников и обучающихся.</li> </ul>	
3.	<b>Техническое сопровождение ПК, локальной сети (центрального сервера) и оргтехники</b> (максимально – 18 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– эффективность ведения специализированной документации (договора, тех.паспорта, характеристики) ;</li> <li>– плановость и качество обеспечение рабочего состояния компьютерного оборудования и мелкого технического обслуживания;</li> <li>– организация и обеспечение бесперебойной работы компьютеров у сотрудников техникума;</li> <li>– контроль за проектированием, администрированием и модернизацией локальной сети (поддержание работоспособности сети или нескольких компьютеров);</li> <li>– организация и поддержка работоспособности центрального сервера;</li> <li>– эффективность осуществления контроля за работой операционных систем и программного обеспечения;</li> <li>– плановость и организация закупок оборудования;</li> <li>– плановость и контроль организации установки антивирусных программ;</li> <li>– контроль сроков действия лицензированных программных продуктов (лицензий).</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
4.	<b>Организация ремонта компьютерной техники</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– эффективность ведения специализированной документации (договора, тех.паспорта, характеристики) ;</li> <li>– содействие в заключение договоров;</li> <li>– плановость и организация закупок оборудования необходимого для ремонта;</li> <li>– мониторинг ремонта компьютерной техники.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
5.	<b>Совершенствование и поддержание официального сайта организации и отдельных сайтов педагогов</b> (максимально –18 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация технической поддержки сайта и материалов сайта в актуальном состоянии;</li> <li>– эффективность организации технического состояния хостинга (размещение сайта и доменных имен на центральном сервере) и поддержка технического состояния на центральном сервере;</li> <li>– актуальность размещения локальных нормативных актов, регулирующих образовательные отношения в организации (ст.29, «Закон об образовании в РФ»);</li> <li>– уровень контроля над работоспособностью сайта, его доступность;</li> <li>– поддержка доменного имени: «КУАТ.РФ»;</li> <li>– уровень эффективности работы сайта;</li> <li>– участие в развитии структуры и дизайна сайта;</li> <li>– отсутствие претензий и нареканий к работе сайта;</li> <li>– организация в создании отдельных сайтов педагогов.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
6.	<b>Техническое сопровождение системы видеонаблюдения</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– эффективность ведения специализированной документации (договора, тех.паспорта, характеристики и др.);</li> <li>– поддержка технического состояния видеонаблюдения;</li> <li>– приобретение необходимого оборудования для развития и расширения видеонаблюдения;</li> <li>– качество мониторинга деятельности должностных лиц по вопросам эффективности их контроля над состоянием видеонаблюдения.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>



7.	<b>Техническое сопровождение электронной почты</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность ведения специализированной документации (договора, тех.паспорта, характеристики);</li> <li>- поддержка технического состояния;</li> <li>- эффективность в организации перерегистрации электронной почты;</li> <li>- качество мониторинга деятельности должностных лиц по вопросам эффективности их контроля над состоянием электронной почты.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
8.	<b>Техническое сопровождение сети Wi-Fi</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность ведения специализированной документации (договора, тех.паспорта, характеристики) ;</li> <li>- организация установки беспроводных сетей;</li> <li>- контроль безопасности беспроводных сетей;</li> <li>- организация технического сопровождения беспроводных сетей;</li> <li>- качество мониторинга деятельности должностных лиц по вопросам эффективности их контроля над состоянием сети WI-FI.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
9.	<b>Автоматизация библиотеки</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сопровождение в создании электронного каталога периодических изданий библиотеки;</li> <li>- организация установки беспроводных сетей;</li> <li>- организация читального компьютерного зала для работы с дискетами, CD-ROM и внешними носителями являющимися приложением к книгам и журналам, хранящимися в фонде данного читального зала;</li> <li>- сопровождение бесперебойной работы и сохранность базы библиотеки;</li> <li>- улучшение условий работы сотрудников и студентов с литературой.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
10.	<b>Электронное табло</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность ведения специализированной документации (договора, тех.паспорта, характеристики) ;</li> <li>- контроль безопасности электронного табло;</li> <li>- эффективность и организация технического сопровождения электронного табло;</li> <li>- актуальность установки и обновления информации на электронном табло.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
11.	<b>Телевидение</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность ведения специализированной документации (договора, тех.паспорта, характеристики) ;</li> <li>- организация технического сопровождения ТВ;</li> <li>- актуальность загрузки информации на ТВ (фильмы, презентационные ролики) ;</li> <li>- эффективность конвертации фильмов и слайд-шоу для качественной трансляции.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
12.	<b>Развитие дистанционного обучения</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность ведения специализированной документации (договора, тех.паспорта, характеристики) ;</li> <li>- плановость и организация приобретения необходимого оборудования для эффективного развития дистанционного обучения;</li> <li>- эффективность в организации приобретения платформы дистанционного обучения для работы по программам СПО;</li> <li>- документирование необходимой документации для развития дистанционного обучения;</li> <li>- техническое сопровождение помощи студентам, сотрудникам с необходимым оборудованием.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 148 баллов.</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по указанным в таблице критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его

деятельности).

Денежный эквивалент (Д) индекса эффективности для конкретного сотрудника определяется методом деления запланированного на месяц размера стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub>) на общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ...) и умножением на индекс эффективности конкретного сотрудника (И<sub>эф</sub>).

Расчет производится по следующей формуле:

$$Д = (\text{ФОТ}_{\text{ст-«ПР»}} / (\text{ПР}_1 + \text{ПР}_2 + \text{ПР}_3 + \dots)) \times \text{И}_{\text{эф}}$$

где: Д – размер стимулирующей выплаты (руб.);

ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда всех сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации

деятельности;

ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ... – общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

И<sub>эф</sub> – индекс эффективности конкретного сотрудника.

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты лицу, в чьи обязанности вменена деятельность по данному направлению, снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;

- несвоевременного представления отчетности.

**Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению:  
«Издательский центр»  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Качество разработки дизайн-макетов</b> (максимально - 14 баллов)	-регулярность обращений по разработке дизайн-макетов; -качество разработки макетов печатной продукции; - качество подготовки макетов; -количество предоставленных вариантов; -коллегиальность рассмотрения дизайна макетов для изготовления печатной продукции: педсовет, совет техникума, общее собрание трудового коллектива и т.д.; -качество подготовки макетов в печать; -отсутствие рекламаций на разработку дизайн-макетов.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Качество управления процессом издательской деятельности</b> (максимально - 8 баллов)	-удовлетворенность организацией работы по издательской деятельности со стороны структурных подразделений образовательной организации; -наличие положительных независимых (общественных) оценок издательской деятельности в организации; -частота и результативность участия представителей организации в конкурсных мероприятиях по направлению «издательская деятельность»; -степень самостоятельности управлением направлением «издательская деятельность».	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Экономическая эффективность издательской деятельности</b> (максимально - 6 баллов)	-регулярность и качество процесса мониторинга цен на услуги по изготовлению печатной продукции; -формулировка оптимальных предложений по формированию заказов печатной продукции исходя из соотношения: цена/качество/объем тиража/сроки изготовления; -наличие в направлении «издательская деятельность» приносящей доход деятельности и динамика ее прироста.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Динамика развития издательской деятельности в организации</b> (максимально - 10 балла)	-динамика прироста потребности в изготовлении дизайн-макетов; -динамика прироста тиражей печатной продукции; -увеличение объема контактов с внешними организациями (интернет-рассылки поздравлений, предложений; профориентация и т.д.); -плановость развития издательской деятельности в организации; -динамика вовлечения в сферу издательской деятельности сотрудников и студентов организации.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 38 баллов.</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по указанным в таблице критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).

Денежный эквивалент (Д) индекса эффективности для конкретного сотрудника определяется методом деления запланированного на месяц размера стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ФОТ<sub>ст</sub> – «ДПР») на общее количество

сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности ( $ПР_1 + ПР_2 + ПР_3 + \dots$ ) и умножением на индекс эффективности конкретного сотрудника ( $I_{эф}$ ).

Расчет производится по следующей формуле:

$$Д = (\text{ФОТ}_{\text{ст-«ПР»}} / (ПР_1 + ПР_2 + ПР_3 + \dots)) \times I_{эф}$$

где: Д – размер стимулирующей выплаты (руб.);

деятельности;

$ПР_1 + ПР_2 + ПР_3 + \dots$  – общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

$I_{эф}$  – индекс эффективности конкретного сотрудника.

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты лицу, в чьи обязанности вменена деятельность по данному направлению, снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности.

**Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению:  
«Центр профориентологии»  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Нормативно-правовые, организационно-методические, информационно-аналитические условия обеспечения профориентационной деятельности (максимально 18 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Качество разработки информационно-методических материалов по основным направлениям профориентационной деятельности;</li> <li>-Своевременность и полнота размещения на сайте организации нормативных, информационно-методических, аналитических материалов по вопросам профориентационной деятельности;</li> <li>-Исследование сегментов рынка потребителей образовательных услуг;</li> <li>-Составление отчетной документации о ежедневной работе приемной комиссии;</li> <li>-Своевременность и полнота предоставления информации о текущем состоянии набора для сайта техникума;</li> <li>-Своевременное информирование потенциальных абитуриентов и их родителей об образовательных услугах, предоставляемых в техникуме;</li> <li>-Качество ведения регистрационного учета при приеме документов;</li> <li>-Качество ведения протоколов заседаний приемной комиссии;</li> <li>-Качество оформления актов передачи личных дел</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
2.	<b>Организация взаимодействия со службами и организациями занимающимися вопросами профориентационной деятельности (максимально 8 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Участие в ярмарке вакансий совместно с Центром занятости населения;</li> <li>-Качество выступления профориентационной агитбригады;</li> <li>-Систематическое отслеживание (мониторинг) абитуриентов, поступающих в техникум;</li> <li>-Ежемесячное планирование мероприятий по профориентации для агитбригады.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
3.	<b>Организация взаимодействия со школами (максимально 8 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Мониторинг количества выпускников школ города и района;</li> <li>-Сбор и анализ информации о проведении профориентационной работы в школах закрепленных педагогов;</li> <li>-Регулярная работа с учащимися выпускных классов школ города, родителями и администрацией школ – проведение информационных встреч, собраний, бесед;</li> <li>-Своевременное и полное предоставление информации в школы через информационные ресурсы.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
4.	<b>Профессиональное просвещение, консультирование участников образовательного пространства (максимально 16 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Умение разрешать конфликты с учетом потребностей и личностных особенностей абитуриента;</li> <li>-Консультирование абитуриентов и их родителей по вопросам профессионального образования;</li> <li>-Информирование об условиях, способах, формах освоения специальностей и присвоения квалификаций;</li> <li>-Пропаганда профессии и специальности техникума, формирование положительной мотивации к овладению ими;</li> <li>-Организация и проведение профессиональные консультации;</li> <li>-Содействие в выборе, коррекции, планировании профессиональной карьеры абитуриента;</li> <li>-Качество ведения аналитической информации о выпускниках и обучающихся находящихся в рядах ВС РФ;</li> <li>-Поддержание ческой связи обучающихся находящихся в академическом отпуске с целью</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>

		продолжения обучения.	
5.	<b>Работа приемной комиссии (максимально - 12 баллов)</b>	-Организация работы приемной комиссии; -Анализ эффективности размещения рекламной продукции; -Мониторинг качества организации и эффективность проведения экскурсий, «дня открытых дверей», мастер-классов с проведением профессиональных проб; -Мониторинг проводимых в техникуме мероприятия с приглашением учащихся выпускных классов школ города и района; -Качество работы с членами приемной комиссии по выполнению контрольных цифр приема; -Качество реализации плана по выполнению контрольных цифр приема.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 62 балла.</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по указанным в таблице критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).

Денежный эквивалент (Д) индекса эффективности для конкретного сотрудника определяется методом деления запланированного на месяц размера стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub>) на общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ...) и умножением на индекс эффективности конкретного сотрудника (И<sub>эф</sub>).

Расчет производится по следующей формуле:

$$Д = (\text{ФОТ}_{\text{ст-«ПР»}} / (\text{ПР}_1 + \text{ПР}_2 + \text{ПР}_3 + \dots)) \times \text{И}_{\text{эф}}$$

где: Д – размер стимулирующей выплаты (руб.);

ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда всех сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ... – общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

И<sub>эф</sub> – индекс эффективности конкретного сотрудника.

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты лицу, в чьи обязанности вменена деятельность по данному направлению, снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности.

**Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению:  
«Федеральные и региональные базы данных»  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Сайт: ege.midural.ru</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальность данных об образовательной организации ( в т.ч. о сотрудниках);</li> <li>- актуальность данных об обучающихся организации: программы среднего общего и среднего профессионального образования;</li> <li>- актуальность сведений об отнесении обучающегося к категории лиц с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>- актуальность данных о предметах, выбранных участниками ЕГЭ;</li> <li>- отсутствие претензий и нареканий к базе данных на сайте.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Сайт: bus.gov.ru</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень работоспособности АРМ пользователя;</li> <li>- актуальность действия ЭЦП Администратора организации и Уполномоченного специалиста;</li> <li>- качество процесса отслеживания обновлений нормативной документации на сайте;</li> <li>- достоверность и своевременность предоставления отчетов о проделанной работе;</li> <li>- качество и своевременность размещения структурированной информации по основным видам деятельности организации;</li> <li>- отсутствие претензий и нареканий к базе данных на сайте.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Сайт: priem.edu.ru</b> (максимально - 10 балла)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество процесса отслеживания обновлений нормативной документации на сайте;</li> <li>- качество и своевременность занесения информации о процессах выбытия и зачисления обучающихся;</li> <li>- качество и своевременность периодических испытаний, предназначенных для контроля заданных при подключении внешней АИС организации к АИС ЗКСПД показателей;</li> <li>- актуальность формирования информации по вопросам обеспечения проведения ГИА обучающихся и приема граждан в образовательные организации для получения среднего и высшего профессионального образования (Федеральная информационная система /ФИС);</li> <li>- отсутствие претензий и нареканий к базе данных на сайте.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Отслеживание и формирование иных видов электронной отчетности</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- достоверность и своевременность формирования и представления баз данных и иных видов отчетности на сайт: cabinet.mon.gov.ru;</li> <li>- отсутствие претензий и нареканий к базе данных на сайте cabinet.mon.gov.ru;</li> <li>- достоверность и своевременность формирования и представления баз данных и иных видов отчетности на сайт: krmo.ru;</li> <li>- отсутствие претензий и нареканий к базе данных на сайте krmo.ru;</li> <li>- достоверность и своевременность формирования и представления баз данных и иных видов отчетности на сайт: profpravo.ru;</li> <li>- отсутствие претензий и нареканий к базе данных на сайте profpravo.ru.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 58 баллов.</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по указанным в таблице критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).

Денежный эквивалент (Д) индекса эффективности для конкретного сотрудника определяется методом деления запланированного на месяц размера стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub>) на общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ...) и умножением на индекс эффективности конкретного сотрудника (И<sub>эф</sub>).

Расчет производится по следующей формуле:

$$Д = (\text{ФОТ}_{\text{ст-«ПР»}} / (\text{ПР}_1 + \text{ПР}_2 + \text{ПР}_3 + \dots)) \times \text{И}_{\text{эф}}$$

где: Д – размер стимулирующей выплаты (руб.);

ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда всех сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ... – общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

И<sub>эф</sub> – индекс эффективности конкретного сотрудника.

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты лицу, в чьи обязанности вменена деятельность по данному направлению, снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности.



**Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению:  
«Пресс-центр»**

**(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Качество сбора информации о деятельности образовательной организации</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регулярность обращений сотрудников техникума за фото, видео съемкой мероприятий;</li> <li>- регулярность обращений за освещением мероприятий;</li> <li>- качество фото, видео съемки;</li> <li>- своевременность отправки согласованных публикаций в печатные СМИ, интернет-порталы, сайты;</li> <li>- коллегиальность рассмотрения публикаций для СМИ: зам. директора по СПР, директор;</li> <li>- отсутствие замечаний на публикаций для СМИ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
2.	<b>Количество освещенных мероприятий</b> (максимально - 14 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество фото, видео материала с мероприятий, городского уровня</li> <li>- количество публикаций в печатные СМИ, интернет-порталах, сайтах городского уровня</li> <li>- количество фото, видео материала с мероприятий, областного уровня</li> <li>- количество публикаций в печатные СМИ, интернет-порталах, сайтах областного уровня</li> <li>- количество фото, видео материала с мероприятий, федерального уровня</li> <li>- количество публикаций в печатные СМИ, интернет-порталах, сайтах федерального уровня</li> <li>- динамика роста освещенных мероприятий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
3.	<b>Качество управления деятельностью пресс-центра</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- удовлетворенность организацией работы деятельности пресс-центра со стороны структурных подразделений образовательной организации;</li> <li>- наличие положительных независимых (общественных) оценок деятельности пресс-центра;</li> <li>- частота и результативность участия обучающихся техникума в конкурсных мероприятиях по направлению «пресс-центра»;</li> <li>- степень самостоятельности управления направлением «пресс-центра».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
4.	<b>Экономическая эффективность пресс-центра</b> (максимально - 4 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регулярность и качество процесса мониторинга цен на услуги коммерческих публикаций в СМИ;</li> <li>- наличие в направлении «пресс-центра» приносящей доход деятельности и динамика ее прироста.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
5.	<b>Динамика развития пресс-центра</b> (максимально - 12 балла)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- динамика прироста потребности в фото видео съемке, создании публикаций;</li> <li>- увеличение объема контактов с внешними организациями (взаимодействие с профессиональными работниками СМИ, предложения; профориентация и т.д.);</li> <li>- увеличение количества участников «пресс-центра» из числа обучающихся и сотрудников техникума</li> <li>- увеличение количества участников в группе «КУАТ» в социальной сети «вконтакте»;</li> <li>- плановость развития «пресс-центра» в организации;</li> <li>- эффективность поддержки, социально значимых инициатив обучающихся, в сфере их свободного времени, досуга и развлечений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>

**Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 50 баллов.**

**Примечание:**

1. Стимулирование осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по указанным в таблице критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом

эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).

Денежный эквивалент (Д) индекса эффективности для конкретного сотрудника определяется методом деления запланированного на месяц размера стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub>) на общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ...) и умножением на индекс эффективности конкретного сотрудника (И<sub>эф</sub>).

Расчет производится по следующей формуле:

$$Д = (\text{ФОТ}_{\text{ст-«ПР»}} / (\text{ПР}_1 + \text{ПР}_2 + \text{ПР}_3 + \dots)) \times \text{И}_{\text{эф}}$$

где: Д – размер стимулирующей выплаты (руб.);

ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда всех сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ... – общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

И<sub>эф</sub> – индекс эффективности конкретного сотрудника.

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты лицу, в чьи обязанности вменена деятельность по данному направлению, снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности.

**Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению:  
«Официальный сайт»  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Официальный сайт техникума: КУАТ.РФ</b> (максимально - 14 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение информационной открытости образовательной организации;</li> <li>- актуальность размещения локальных нормативных актов, регулирующих образовательные отношения в организации (ст.29, «Закон об образовании в РФ»);</li> <li>- уровень контроля над работоспособностью сайта, его доступность;</li> <li>- поддержка доменного имени: «КУАТ.РФ»;</li> <li>- уровень эффективности работы сайта;</li> <li>- развитие структуры и дизайна сайта;</li> <li>- отсутствие претензий и нареканий к работе сайта.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 14 баллов.</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по указанным в таблице критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).

Денежный эквивалент (Д) индекса эффективности для конкретного сотрудника определяется методом деления запланированного на месяц размера стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub>) на общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ...) и умножением на индекс эффективности конкретного сотрудника (И<sub>эф</sub>).

Расчет производится по следующей формуле:

$$Д = (\text{ФОТ}_{\text{ст-«ПР»}} / (\text{ПР}_1 + \text{ПР}_2 + \text{ПР}_3 + \dots)) \times \text{И}_{\text{эф}}$$

где: Д – размер стимулирующей выплаты (руб.);

ФОТ<sub>ст-«ПР»</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда всех сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации

деятельности;

ПР<sub>1</sub> + ПР<sub>2</sub> + ПР<sub>3</sub> + ... – общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

И<sub>эф</sub> – индекс эффективности конкретного сотрудника.

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты лицу, в чьи обязанности вменена деятельность по данному направлению, снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности.

**Показатели эффективности деятельности по приоритетному в развитии образовательной организации направлению:  
«Защита персональных данных»  
(применяются для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Регламентирование системы работы с персональными данными (ПДн)</b> (максимально – 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- актуальность нормативно-правовых и организационно-распорядительных документов по обеспечению процесса безопасности ПДн;</li> <li>- совершенство процесса получения персональных данных;</li> <li>- совершенство процесса обработки персональных данных;</li> <li>- совершенство процесса хранения персональных данных;</li> <li>- совершенство процесса передачи персональных данных;</li> <li>- эффективность системы обработки персональных данных без использования средств автоматизации.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Организационно-технические условия обеспечения защиты персональных данных</b> (максимально – 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность деятельности должностных лиц, несущих ответственность за организацию обработки персональных данных и перечне мер по защите ПДн в организации;</li> <li>- эффективность обустройства мест хранения ПДн;</li> <li>- качество процедуры уничтожения ПДн по истечении сроков их обработки;</li> <li>- качество резервирования и восстановления работоспособности технических средств и программного обеспечения, баз данных и средств защиты информации;</li> <li>- системность и качество процесса повышения квалификации сотрудников в области защиты ПДн.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Эксплуатация информационных систем защиты персональных данных (ИСПДн)</b> (максимально – 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень организации системы внутренней защиты ИСПДн;</li> <li>- достаточность мер по защите хранящихся в электронном виде ПДн;</li> <li>- эффективность и системность работы по внедрению/модернизации систем защиты ИСПДн;</li> <li>- отсутствие претензий и нареканий к эксплуатации ИСПДн в организации.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Документарное обеспечение системы работы с персональными данными (ПДн)</b> (максимально – 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективность учета носителей информации информационной системы ПДн;</li> <li>- эффективность учета мероприятий по контролю обеспечения защиты ПДн;</li> <li>- эффективность учета обращений субъектов ПДн о выполнении их законных прав;</li> <li>- эффективность учета средств защиты информации и их периодического тестирования;</li> <li>- эффективность антивирусного контроля и парольной защиты в информационной системе ПДн;</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

		- актуальность локальной нормативно-правового обеспечения процесса обеспечения защиты ПДн.	
5.	<b>Контроль системы обеспечения защиты персональных данных</b> (максимально – 10 баллов)	- системность и качество проверок обеспечения целостности программных средств защиты в составе средств защиты ПДн и неизменности программной среды; - системность и качество проверок межсетевое экранирования при наличии подключения ИСПДн к сетям общего пользования; - степень контроля действий субъектов доступа по управлению функциями средств защиты от программно-математических воздействий на основе аутентификации; - системность и качество проверок механизмов блокирования доступа к средствам защиты от программно-математических воздействий при выполнении устанавливаемого числа неудачных попыток ввода пароля; - системность и качество проверок внешней защиты ПДн в организации.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Системность и эффективность работы с персональными данными</b> (максимально – 6 баллов)	- уровень эффективности работы по защите ПДн в организации; - системность в развитии работы по защите ПДн в организации, повышение ее качества; - отсутствие претензий и нареканий к работе по защите ПДн в организации.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 58 баллов.</b>			

**Примечание:**

1. Стимулирование осуществляется на основе бальной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по указанным в таблице критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов и соответствующим ей индексом эффективности (т.е. отношением суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов к максимально возможному количеству баллов по всем показателям эффективности его деятельности).

Денежный эквивалент (Д) индекса эффективности для конкретного сотрудника определяется методом деления запланированного на месяц размера стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ФОТст –«ПР») на общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности (ПР1 + ПР2 + ПР3 + ...) и умножением на индекс эффективности конкретного сотрудника (Иэф).

Расчет производится по следующей формуле:

$$Д = (ФОТст - «ПР» / (ПР1 + ПР2 + ПР3 + \dots)) \times Иэф$$

где: Д – размер стимулирующей выплаты (руб.);

ФОТст -«ПР» – стимулирующая часть фонда оплаты труда всех сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

ПР1 + ПР2 + ПР3 + ... – общее количество сотрудников, участвующих в развитии приоритетных для развития образовательной организации деятельности;

Иэф – индекс эффективности конкретного сотрудника.

2. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты лицу, в чьи обязанности вменена деятельность по данному направлению, снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности.

**ПОРЯДОК  
исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников  
образовательного учреждения**

1. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее – стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

2. При установлении работникам образовательного учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном образовательном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

3. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам образовательного учреждения, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее – организации), исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы власти).

4. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику образовательного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

5. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику образовательного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

6. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику образовательного учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

7. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

8. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением

межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

9. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

10. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

11. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

12. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.