

Приложение № 9 к Положению об оплате труда работников техникума Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области

Стимулирование сотрудников организации осуществляется на основе балльной системы, в которой показатели эффективности их деятельности оцениваются по определенным критериям. Ежемесячная оценка деятельности сотрудника определяется посредством подсчета суммы набранных им по итогам работы за месяц баллов, при этом 1 балл=1% (от должностного оклада) за исключением заведующий мастерской, преподавателя, методиста, мастера производственного обучения

Ежемесячная оценка деятельности заведующий мастерской, преподавателя, методиста, мастера производственного обучения:

Денежный эквивалент (Д) индекса эффективности для конкретного сотрудника определяется методом деления запланированного на месяц размера стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников подразделения (ФОТ подраз) на общее количество баллов сотрудников подразделения ( $A1 + A2 + A3 + \dots$ ) и умножением на количество баллов конкретного сотрудника (Иэф).

Расчет производится по следующей формуле:

$$Д = (\text{ФОТст} - \text{«А»}) / (A1 + A2 + A3 + \dots) \times \text{Иэф}$$

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

ФОТст стимулирующая часть фонда оплаты труда сотрудников подразделения;

$A1 + A2 + A3 + \dots$  – общее количество баллов сотрудников подразделения;

Иэф – индекс эффективности.

Стимулирующая выплата может быть снижена или не назначена за конкретные упущения в работе в том числе:

- дисциплинарное взыскание;
- антипедагогический поступок в отношении студентов и сотрудников;
- опоздания;
- нарушение правил техники безопасности;
- потеря контингента;
- низкая посещаемость студентов;
- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей и приказов по техникуму;
- снижение качества работы;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ;
- низкая успеваемость (по предмету).

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

- 10.1. Показатели эффективности деятельности заместителя директора (кроме заместителя директора по АХЧ);
- 10.2. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по АХЧ
- 10.3. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера;
- 10.4. Показатели эффективности деятельности заведующего отделением;
- 10.5. Показатели эффективности деятельности заведующей библиотекой;
- 10.6. Показатели эффективности деятельности педагога-организатора;
- 10.7. Показатели эффективности деятельности педагога-психолога;
- 10.8. Показатели эффективности деятельности преподавателя – организатора ОБЖ;
- 10.9. Показатели эффективности деятельности руководителя физического воспитания;
- 10.10. Показатели эффективности деятельности социального педагога;
- 10.11. Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования;
- 10.12. Показатели эффективности деятельности методиста;
- 10.13. Показатели эффективности деятельности преподавателя;
- 10.14. Показатели эффективности деятельности секретаря учебной части;
- 10.15. Показатели эффективности деятельности юрисконсульта;
- 10.16. Показатели эффективности деятельности архивариуса;
- 10.17. Показатели эффективности деятельности лаборанта;
- 10.18. Показатели эффективности деятельности секретаря руководителя;
- 10.19. Показатели эффективности деятельности бухгалтера;
- 10.20. Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда;
- 10.21. Показатели эффективности деятельности инженера по ремонту;
- 10.22. Показатели эффективности деятельности инженера-программиста;
- 10.23. Показатели эффективности деятельности инженер-электроник;
- 10.24. Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам;
- 10.25. Показатели эффективности деятельности фельдшера;
- 10.26. Показатели эффективности деятельности медицинской сестры;
- 10.27. Показатели эффективности деятельности вахтера;
- 10.28. Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- 10.29. Показатели эффективности деятельности кладовщика;
- 10.30. Показатели эффективности деятельности гардеробщика;
- 10.31. Показатели эффективности деятельности подсобного рабочего;

- 10.32.Показатели эффективности деятельности слесаря-сантехника;
- 10.33.Показатели эффективности деятельности слесаря-электрика по ремонту электрооборудования;
- 10.34.Показатели эффективности деятельности плотника;
- 10.35.Показатели эффективности деятельности слесаря-ремонтника;
- 10.36.Показатели эффективности деятельности водителя автомобиля;
- 10.37.Показатели эффективности деятельности заведующего учебной мастерской;
- 10.38.Показатели эффективности деятельности документоведа;
- 10.39. Показатели эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

**Показатели эффективности деятельности заместителя директора (кроме заместителя директора по АХЧ)  
(применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Создание условий функционирования подразделения (максимально - 8 баллов)</b>	-своевременная разработка (обновление) локальных актов (документации) по деятельности подразделения, размещение информационных, информационно-аналитических материалов на сайте техникума в соответствующих разделах; -организация работы по развитию МТБ подразделения;	на высоком уровне – 3-4 балла на среднем уровне – 1-2 балл на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Подготовка значимой планирующей и отчетной документации для Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, областного центра координации профессионального образования Свердловской области и т.п. (максимально - 12 баллов)</b>	-своевременность разработки, корректировки, отправки данных по качественным и количественным показателям Государственного задания; -своевременность и полнота отчетности выполнения государственного задания (поквартально -отчет в электронную систему ИСУФ и в бумажном варианте – количественные и качественные показатели по 14-ти государственным услугам); -своевременность и качество предоставления информации, а так же форматирование отчетов по запросам МО СО, ОЦОКПО и др.)	на высоком уровне – 3-4 балла на среднем уровне – 1-2 балл на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Результативность деятельности структурного подразделения, контроль качества реализации образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС (максимально-56 баллов)</b>	-обеспечение доли выпускников очной формы обучения трудоустроившихся по полученной специальности/профессии в первый год после окончания техникума (не менее 70 %), наличие в профессиональной образовательной организации центра содействия трудоустройству (оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале); -обеспечение доли обучающихся (не менее 100% от общего количества обучающихся) успешно прошедших итоговую аттестацию (оценивается по достигнутым показателям в 2 квартале); -своевременное и качественное выполнение контрольных цифр приема в техникум (не менее 95 % к 30 сентября) (оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале); -наличие результатов взаимодействия техникума с социальными партнерами по разработке содержания образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС СПО и профессиональных стандартов (не менее 90% образовательных программ) (оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале); -отсутствие обоснованных обращений работников, обучающихся техникума, их родителей (законных представителей),иных лиц, предписаний надзорных органов по вопросам качества образовательной деятельности, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны должностных лиц техникума; -выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности; -развитие государственно-общественного управления техникумом ( проведение советов техникума,	на высоком уровне – 3-4 балла на среднем уровне – 1-2 балл на низком уровне – 0 баллов

		<p>совета обучающихся, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, комиссии по разрешению трудовых споров, иные);</p> <p>-качественное выполнение функций государственного заказчика, а также качественная подготовка аукционной (конкурсной) документации и отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказании услуг для государственных нужд;</p> <p>-участие обучающихся, преподавателей специальных дисциплин в независимой оценке квалификаций (оценивается по достигнутым показателям в 1 и 3 квартале)</p> <p>-наличие и функционирование спортивных студенческих клубов в техникуме (оценивается по достигнутым показателям в 1 и 3 квартале);</p> <p>-профориентационная работа среди обучающихся техникума с привлечением работодателей;</p> <p>-выполнение квот по приему на работу инвалидов;</p> <p>-соблюдение сроков и качества загрузки сведений в Единую государственную информационную систему социального обеспечения;</p> <p>-соблюдение сроков и качества предоставления образовательной информации о техникуме на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> согласно данным мониторинга размещения сведений по приказу Министерства финансов РФ от 21.07.2011 № 86Н «Об утверждении порядка предоставления информации государственными (муниципальными) учреждениями, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведение указанного сайта».</p>	
4	<b>Инновационная и публицистическая деятельность (максимально-12баллов)</b>	<p>-руководство проектами областного, федерального уровней (руководство и личное участие в разработке проекта, разработка нормативной, планирующей и отчетной документации по проекту, организация деятельности по реализации проекта);</p> <p>-личное участие в разработке и организации реализации Программы (проектов) развития радиотехнического техникума;</p> <p>-наличие публикаций в изданиях различного уровня;</p>	<p>на высоком уровне – 3-4 балла</p> <p>на среднем уровне – 1-2 балл</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
5	<b>Соблюдение трудовой дисциплины, развитие финансовой независимости техникума (максимально-12 баллов)</b>	<p>-отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;</p> <p>-отсутствие нарушений требований охраны труда (в том числе требований техники безопасности);</p> <p>-привлечение спонсорской помощи образовательной организации;</p>	<p>на высоком уровне – 3-4 балла</p> <p>на среднем уровне – 1-2 балл</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

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

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Результат деятельности</b> (максимально – 70 баллов)	-отсутствие замечаний к работе физической охраны, клинингу -отсутствие замечаний: соблюдение температурного режима, освещения, микроклимата, санитарно-гигиенического состояния, водоснабжения, электроснабжения, водоотведения, вентиляция; оборудование столовой и т.д. в соответствии с СанПиН во всех помещениях учреждения -контроль за своевременное выявление неисправностей и их устранение -подготовка дефектных ведомостей, проектно-сметной документации, договоров, заявок и т.п. -организация условий для выполнения текущего и капитального ремонтов -качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ -соблюдение мер по энергоэффективности учреждения -содействие в проведении плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов -ведение контроля за учетом автотранспорта и рациональным использованием ГСМ; -подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону -качественное выполнение функций государственного заказчика, а также качественная подготовка аукционной (конкурсной) документации и отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказании услуг для государственных нужд; -отсутствие обоснованных обращений работников, обучающихся техникума, их родителей (законных представителей), иных лиц, предписаний надзорных органов по вопросам качества образовательной деятельности, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны должностных лиц техникума; -выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности; -своевременность сдачи планирующей и отчетной документации	на высоком уровне – 3-5 баллов на среднем уровне – 1-2 балла на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Соблюдение трудовой дисциплины (максимально-30 баллов)</b>	-отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины; -отсутствие нарушений требований охраны труда (в том числе требований техники безопасности); -участие в организации деятельности, приносящей доход; -ведение табеля учета рабочего времени вверенного подразделения; -проявление инициативы в вопросах оптимизации собственной деятельности и деятельности вверенного подразделения -отсутствие обоснованных обращений работников, обучающихся техникума, их родителей (законных представителей), иных лиц, предписаний надзорных органов по вопросам качества образовательной деятельности, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны должностных лиц техникума;	на высоком уровне – 3-5 баллов на среднем уровне – 1-2 балла на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 100 баллов</b>			

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

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
10.	<b>Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства</b> (максимально - 20 баллов)	-наличие актуальных должностных инструкций у всех подчиненных (в т.ч. уровень их соответствия решению текущих задач деятельности); -наличие актуальных трудовых договоров со всеми подчиненными (в т.ч. ежегодных дополнительных соглашений к трудовым договорам); -наличие необходимой для управленческой деятельности локальной нормативной базы (в т.ч. ее соответствие требованиям трудового законодательства и объему находящихся под управлением процессов); -наличие объективной системы оценки эффективности деятельности подчиненных (критерии назначения стимулирующих, компенсационных и иных выплат); -недопущение случаев нарушения требований трудового законодательства (в т.ч. работниками структурного подразделения).	на высоком уровне – 3-4 балла на среднем уровне – 1-2 балла на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Соответствие деятельности требованиям законодательства по охране труда</b> (максимально - 8 баллов)	-отсутствие случаев производственного травматизма в структурном подразделении; -создание финансовых условий для выполнения в организации мероприятий по охране труда, соблюдению санитарно-гигиенических норм, правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности и т.д.;	на высоком уровне – 3-4 балла на среднем уровне – 1-2 балла на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Работа с кадрами</b> (максимально - 4 баллов)	-укомплектованность структурного подразделения кадрами (в т.ч. уровень их соответствия необходимым профессионально-квалификационным характеристикам);	на высоком уровне – 4 балла на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Финансовая деятельность</b> (максимально - 28 баллов)	-участие в составлении расчета нормативных затрат на оказание платных образовательных услуг; -проведение анализа и оценки значений показателей качества государственных услуг; -эффективность использования имущественного комплекса/оборудования; -участие в разработке учетной и налоговой политике техникума; -участие в составлении ПФХД на очередной год и его своевременной корректировке; -проведение плановых и внеплановых инвентаризаций. -сохранность бухгалтерских документов и сдача их в установленном порядке в архив	на высоком уровне – 4 балла на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов
6.	<b>Результат деятельности</b> (максимально – 40 баллов)	-качественное выполнение функций государственного заказчика, а также качественная подготовка аукционной (конкурсной) документации и отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказании услуг для государственных нужд; -соблюдение сроков и качества предоставления образовательной информации о техникуме на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> согласно данным мониторинга размещения сведений по приказу Министерства финансов РФ от 21.07.2011 № 86Н «Об утверждении порядка предоставления информации государственными (муниципальными) учреждениями, ее	на высоком уровне – 4 балла на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов

		<p>размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведение указанного сайта».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-выполнение нормативных требований, предъявляемых к формированию и распределению фонда оплаты труда;</li> <li>-Соблюдение порядка, сроков, качества представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в течении отчетного периода;</li> <li>-удельный вес закупок, проведенных с использованием конкурсных процедур, более 50%;</li> <li>-соблюдение порядка и сроков утверждения и ведения планов финансово-хозяйственной деятельности, штатных расписаний в течении отчетного периода;</li> <li>-своевременная выплата стипендий, заработной платы, пособий</li> <li>-отсутствие просроченной кредиторской/дебиторской задолженности;</li> <li>-отсутствие выставленных штрафных санкций контролирующих органов;</li> <li>-обеспечение целевого использования бюджетных субсидий.</li> </ul>	
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 100 баллов</b>			



## Показатели эффективности деятельности заведующий отделением (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	Кол-во обучающихся на отделении (максимально-50 баллов)	Кол-во обучающихся на отделении – max-50 баллов  50 баллов / 561 чел. = 0,09 балла – 1 чел. СПО ППССЗ очное - k = 1 СПО ППССЗ заочное - k = 1 СПО ППКРС - k = 1, ПО АОП k = 1	50 баллов / общее количество студентов.  1балл=1 %
2	Успеваемость обучающихся на отделении (максимально-25 баллов)	Доля обучающихся, не имеющих академических задолженностей по: - текущей аттестации ( по оценкам, выставленным в журналы учета теоретических и практических занятий каждой учебной группы в октябре и марте учебного года); - промежуточной аттестации ( по ведомостям всех учебных дисциплин, МДК, УП и ПП, входящим в промежуточную аттестацию каждой учебной группы в декабре и июне учебного года ) ( Отношение количества обучающихся, не имеющих академических задолженностей по текущей и промежуточной аттестации к общему числу обучающихся на отделении – подсчитывается по итогам октября, декабря, марта и июня учебного года)	90 % и выше - 25 баллов 85-89 % - 20 баллов 80-84 % - 15 баллов 75-79 % - 10 баллов менее 75% - 0 баллов
3	Качество обучения на отделении (максимально-25 баллов)	Доля обучающихся, имеющих оценки «4» и «5»: - по текущей аттестации ( по оценкам, выставленным в журналы учета теоретических и практических занятий каждой учебной группы в октябре и марте учебного года); - по промежуточной аттестации ( по ведомостям всех учебных дисциплин, МДК, УП и ПП, входящим в промежуточную аттестацию каждой учебной группы в декабре и июне учебного года ) ( Отношение количества обучающихся, имеющих оценки «4» и «5» по текущей и промежуточной аттестации к общему числу обучающихся на отделении – подсчитывается по итогам октября, декабря, марта и июня учебного года)	30 % и выше - 25 баллов 25-29 % - 20 баллов 20-24 % - 15 баллов 15-19 % - 10 баллов менее 15% - 0 баллов
4	Доля выпускников, получивших дипломы с отличием (максимально-25 баллов)	Отношение числа выпускников, получивших дипломы с отличием к общему числу выпускников отделения	15 % и выше - 25 баллов 10-14% - 20 баллов 5-9 % - 10 баллов до 5 % - 5 баллов

5	Личное участие в разработке, реализации инновационной деятельности (проекты, разработки, доклады на различных уровнях) <b>(максимально-25 баллов)</b>	-личное участие в разработке и организация реализации Программы (проектов) развития радиотехнического техникума; - личное участие в процедурах лицензирования, аккредитации -наличие публикаций в изданиях различного уровня; -наличие личных разработок (информационных, методических,)	1 мероприятие по факту - 5 баллов; 1 мероприятие по факту с присуждением призовых мест - 10 баллов.
6	Доля студентов – стипендиатов Правительства РФ, Губернатора Свердловской области, лауреатов городской молодежной премии ( по номинациям учебной деятельности) <b>(максимально-25 баллов)</b>	Доля студентов – стипендиатов Правительства РФ, Губернатора Свердловской области, лауреатов городской молодежной премии ( по номинациям учебной деятельности)	15 % и выше - 25 баллов 10-14% - 20 баллов 5-9 % - 10 баллов до 5 % - 5 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 175 баллов (максимально 100%)</b>			

## Показатели эффективности деятельности заведующий библиотекой (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Информационная открытость (максимально-18 баллов)</b>	-подготовка актуальной информации о деятельности структурного подразделения для размещения на сайте образовательной организации; - частота размещения информационных материалов на информационных стендах ОУ; - формирование положительного имиджа структурного подразделения.	на высоком уровне – 4-6 баллов на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Организация работы по формированию библиотечного фонда (максимально-24 баллов)</b>	-своевременное ведение документации на поступление и выбытие книжного фонда; - 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 – 4-6 баллов на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Организация справочно-библиографической работы (максимально-24 баллов)</b>	-качественная подготовка тематических справок, информационных списков; -своевременное ознакомление читателей с новинками литературы; -подготовка и проведение библиотечных уроков и других мероприятий и их посещаемость; -участие в обеспечении самообразования обучающихся, педагогических работников образовательной организации средствами библиотечных и информационно-библиографических ресурсов.	на высоком уровне – 4-6 баллов на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Создание условий для повышения информационной культуры обучающихся (максимально-18 баллов)</b>	- организация выставок, оформление стендов, газет; - обеспечение высокой читательской активности обучающихся: посещаемость; - наличие основных контрольных показателей: книговыдача.	на высоком уровне – 4-6 баллов на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов
5	<b>Повышение профессиональной компетентности заведующего библиотекой (максимально-8 баллов)</b>	-личный вклад в реализацию проекта и программ, в которых участвует организация;	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
6	<b>Модернизация и внедрение новых информационных технологий (максимально-8 баллов)</b>	-создание презентаций, использование в работе Интернет-технологий -пополнение электронной базы редких изданий; -создание и ведение базы данных библиотеки образовательной организации; -совершенствование информационно-библиографического обслуживания читателей с использованием новых технологий	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 балла</b>			

## Показатели эффективности деятельности педагог-организатор (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Организация работы с участниками образовательного процесса (максимально-24 баллов)</b>	-организация деятельности органов студенческого самоуправления (курирование деятельности старост учебных групп, студенческого актива) -систематическое проведение индивидуальных и групповых занятий эстрадным вокалом с обучающимися; -систематическое проведение индивидуальных занятий с ведущими концертных и развлекательных программ; -проведение индивидуальных занятий эстрадным вокалом с педагогами по мере необходимости (подготовка концертных программ);	на высоком уровне – 4-6 баллов на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Результат деятельности (максимально-8 баллов)</b>	-своевременность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации (предоставление в электронном и печатном виде)	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Инновационная деятельность (максимально-8 баллов)</b>	-участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Распространение опыта работы (максимально-48 баллов)</b>	-организация и проведение массовых мероприятий в техникуме; -участие в фестивалях и конкурсах творческой направленности (ОУ, город, область, РФ); -участие в мероприятиях, организуемых Центром молодежной политики города. -выступление с докладами на методических мероприятиях (педсоветах, ИМС, круглых столах, семинарах, конференциях, совете техникума, ЦК); -публикации в профессиональных изданиях, на сайте (ОУ, город, область, РФ); -повышение квалификации; -выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям; -имиджирование техникума, профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей);	на высоком уровне – 4-6 баллов на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов
5	<b>Исполнительская дисциплина (максимально-12 баллов)</b>	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. обучающихся	на высоком уровне – 4-6 баллов на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 балла</b>			

ПРИЛОЖЕНИЕ 10.7.

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

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Организация психолого-педагогической диагностики (максимально-8 баллов)</b>	-качественное проведение диагностических процедур с оформлением результатов исследования	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Организация индивидуального и группового консультирования (максимально-24 баллов)</b>	-систематическое проведение тренинговых занятий с группами обучающихся; -проведение психолого-педагогического консультирования с педагогами ОО; -проведение психолого-педагогического консультирования с родителями обучающихся	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Результат деятельности (максимально-8 баллов)</b>	-своевременность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации (предоставление в электронном и печатном виде)	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Инновационная деятельность (максимально-8 баллов)</b>	-участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
5	<b>Распространение опыта работы (максимально-40 баллов)ты</b>	-проведение открытых мероприятий; -выступление с докладами на методических мероприятиях (педсоветах, ИМС, круглых столах, семинарах, конференциях, совете техникума, ЦК); -публикации в профессиональных изданиях, на сайте (ОУ, город, область, РФ); -имиджирование техникума; -профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей, ярмарки и т.д.)	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
6	<b>Исполнительская дисциплина (максимально-12 баллов)</b>	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. обучающихся	на высоком уровне – 4-6 баллов на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 балла</b>			

Показатели эффективности деятельности преподаватель-организатор ОБЖ (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Учебные достижения обучающихся (максимально-24 баллов)</b>	-участие обучающихся в проведении военных сборов, парадов -подготовка учащихся к участию в соревнованиях -организация и проведение патриотическо-воспитательных мероприятий	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Качество обучения (максимально-12 баллов)</b>	Динамика ликвидации академических задолженностей студентов по УД (МДК)	7 баллов - отсутствие академических задолженностей у обучающихся По 0,5 балла – за ликвидацию академической задолженности у одного обучающегося (мах-5)
3	<b>Инновационная деятельность (максимально-8 баллов)</b>	-участие в проектной деятельности техникума.	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Исполнительская дисциплина (максимально-32 баллов)</b>	-отсутствие замечаний по заполнению отчетов, ведению журналов -отсутствие травматизма среди обучающихся (при проведении занятий) -отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. обучающихся	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Распространение опыта работы (максимально-24 баллов)</b>	-работа по профилактике ЧС -проведение практических занятий и тренировка обучающихся по действиям в экстремальных ситуациях -проведение открытых мероприятий	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 балла</b>			

ПРИЛОЖЕНИЕ 10.9.

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

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Учебные достижения обучающихся (максимально-24 баллов)</b>	-участие обучающихся в спортивных мероприятиях -подготовка учащихся к участию в соревнованиях -проведение соревнований (внутри техникума)	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Качество обучения (максимально-12 баллов)</b>	Динамика ликвидации академических задолженностей студентов по УД (МДК)	7 баллов - отсутствие академических задолженностей у обучающихся По 0,5 балла – за ликвидацию академической задолженности у одного обучающегося (макс-5)
3	<b>Инновационная деятельность (максимально-8 баллов)</b>	-участие в проектной деятельности техникума.	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Исполнительская дисциплина (максимально-32 баллов)</b>	-отсутствие замечаний по заполнению отчетов, ведению журналов -отсутствие травматизма среди обучающихся (при проведении занятий) -отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. обучающихся	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
5	<b>Распространение опыта работы (максимально-24 баллов)</b>	-проведение открытых мероприятий -профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей и т.д.) -работа в качестве эксперта(судьи)	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

Показатели эффективности деятельности социальных педагогов (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Организация работы с участниками образовательного процесса (максимально-24 баллов)</b>	-систематическое проведение индивидуальных бесед и бесед с группами обучающихся -проведение бесед с обучающимися, родителями обучающихся -снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Результат деятельности (максимально-8 баллов)</b>	-своевременность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации (предоставление в электронном и печатном виде)	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Инновационная деятельность (максимально-8 баллов)</b>	-участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках, работа в региональных и федеральных базах данных.	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Распространение опыта работы (максимально-48 баллов)</b>	-организация и проведение лекций, семинаров, круглых столов -выступление с докладами на методических мероприятиях (педсоветах, ИМС, круглых столах, семинарах, конференциях, совете техникума, ЦК) -публикации в профессиональных изданиях, на сайте, ведение госпабликов (ОУ, город, область, РФ) -выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям -имиджирование техникума -профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей, ярмарки и т.д.)	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
5	<b>Исполнительная дисциплина (максимально-12 баллов)</b>	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся	на высоком уровне – 6 балла на среднем уровне – 3 балла на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 балла</b>			



**Показатели эффективности деятельности педагог дополнительного образования (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Организация работы с участниками образовательного процесса (максимально-32 баллов)</b>	-систематическое проведение занятий с группами обучающихся -проведение обучающих занятий с педагогами -проведение занятий с родителями обучающихся -подготовка обучающихся к участию в творческих конкурсах	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Результат деятельности (максимально-8 баллов)</b>	-своевременность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Инновационная деятельность (максимально-8 баллов)</b>	-участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Распространение опыта работы (максимально-40 баллов)</b>	- проведение открытых мероприятий -выступление с докладами на методических мероприятиях (педсоветах, ИМС, круглых столах, семинарах, конференциях, совете техникума, ЦК) -публикации в профессиональных изданиях, на сайте -имиджирование техникума, профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей, ярмарки и т.д.) -выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
5	<b>Исполнительная дисциплина (максимально-12 баллов)</b>	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. обучающихся	на высоком уровне – 4-6 баллов на среднем уровне – 1- балла на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 балла</b>			

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

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Организация повышения квалификации педагогических работников радиотехнического техникума на предприятиях (максимально-4 балла)</b>	-своевременность (в соответствии с нормативными требованиями) повышения квалификации через стажировку, переподготовку, профессиональное повышение квалификации педагогических работников радиотехнического техникума; -наличие положительной динамики в количественном (процентном) (от общего числа педагогов) отношении в участии педагогов в стажировках, переподготовке, профессиональном повышении квалификации на предприятиях.	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Консультационно-методическое и экспертное сопровождение введения требований профессиональных стандартов в образовательный процесс радиотехнического техникума (максимально-4 балла)</b>	-своевременное и оперативное консультирование педагогов по разработке, корректировке и экспертизе рабочих программ учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, профессиональных модулей, практик по образовательным программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования на основе профессиональных стандартов; -наличие положительной динамики в количественном (процентном)(от общего числа образовательных программ, реализуемых в техникуме) и качественном (введение в содержание профессионального образования) отношении в введении требований профессиональных стандартов;	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Организация производственной практики обучающихся по основным образовательным программам (максимально-4 балла)</b>	-своевременность (в соответствии с учебным планом) оформления договорных отношений по производственной практике по всем основным образовательным программам, реализуемым в техникуме в текущем учебном году; -своевременность (в соответствии с учебным планом) выбора мест практики и распределения обучающихся по производственной практике по всем основным образовательным программам, реализуемым в техникуме в текущем учебном году, по местам практики;	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Организация документооборота по практике обучающихся по основным образовательным программам и программам МЦПК радиотехнического техникума (максимально-8 баллов)</b>	-своевременное и оперативное ознакомление руководителей учебной и производственной практик обучающихся по основным образовательным программам с составом комплекта документов по практике; -своевременность и оперативность отчетной документации от руководителей учебной и производственной практик обучающихся по основным образовательным программам; -своевременность (в соответствии с нормативными требованиями) оформления комплекта документов по всем практикам (в соответствии с учебным планом) по всем основным образовательным программам, реализуемым в техникуме в текущем учебном году; -своевременность и оперативность (в соответствии с договорами) в оформлении документов с потребителями образовательных услуг МЦПК – обучающимися, частными лицами, предприятиями, центром занятости	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
5	<b>Экспертиза методических и дидактических материалов (максимально-2 балла)</b>	-своевременная и оперативная экспертиза методических и дидактических материалов;	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

6	Соблюдение трудовой дисциплины, развитие финансовой независимости техникума (максимально-10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-своевременность сдачи планирующей и отчетной документации</li> <li>-отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;</li> <li>-отсутствие нарушений требований охраны труда (в том числе требований техники безопасности);</li> <li>-участие в организации приносящей доход деятельности;</li> <li>-проявление инициативы в вопросах оптимизации собственной деятельности и деятельности методической службы техникума</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 - 32 баллов</b>			

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

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критерия
1.	Успеваемость обучения	Успеваемость по УД, МДК, всем видам практики по итогам полусеместрового и семестровых контролей успеваемости ( на 31 октября, 31 декабря, 31 марта, 30 июня)	90 % и выше + 5 баллов 85-89,9 % + 4 балла 80-84,9 % + 3 балла 75-79,9 % + 2 балл менее 75% - 0 баллов
2.	Качество обучения	Качество обучения по УД, МДК, всем видам практики по итогам полусеместрового и семестровых контролей успеваемости ( на 31 октября, 31 декабря, 31 марта, 30 июня)	30 % и выше + 3 балла 25-29,9 % + 2 балла 20-24,9 % +1,5 балла 15-19,9 % + 1 балл менее 15% - 0 баллов
3.	Исполнительская дисциплина	Факты нарушений трудовой дисциплины. Факты замечаний по заполнению журналов теоретического и практического обучения, журналов консультаций (ежемесячно)	Наличие фактов , подтвержденных заместителями директора, заведующими отделениями, старшим мастером - 2 балла
4.	Методическая деятельность	Разработка УМК дисциплины, МДК, профессионального модуля или их элементов - впервые ( в течение трёх месяцев)	За каждую программу, но не более двух: объём программы 200 часов и выше + 5 баллов объём программы от 100 до 199 часов + 4 баллов объём программы до 100 + 3 балла
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 20			

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

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Результат деятельности (максимально-80 баллов)</b>	-своевременность подготовки и предоставления отчетных и др. документов, приказов по контингенту обучающихся -отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций по вине работника -качественное оформление и ведение электронных документов по сопровождению образовательного процесса (электронная база данных по контингенту обучающихся и т.д.) -своевременность оформления и внесения в изменений в личные дела обучающихся -качественная подготовка документов для работы Государственной экзаменационной комиссии (протоколы, ведомости и т.д.) -подготовка протоколов стипендиальной комиссии -ведение архива личных дел обучающихся -выдача справок обучающимся	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Исполнительная дисциплина (максимально-20 баллов)</b>	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. обучающихся	на высоком уровне –6- 10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

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

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Правовое обеспечение деятельности техникума (максимально – 80 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-своевременная разработка и принятие участие в разработке документов правового характера.</li> <li>-соответствие законодательству и/или нормативным правовым актам Российской Федерации завизированных документов.</li> <li>-участие в работе по заключению хозяйственных договоров проведении их правовой экспертизы рассмотрении вопросов о дебиторской и кредиторской задолженностей.</li> <li>-соответствие законодательству и нормативным правовым актам Российской Федерации завизированных контрактов, договоров, соглашений, заключенных учреждением с контрагентами.</li> <li>-подготовка совместно с другими структурными подразделениями предложения об изменении действующих или отмене утративших силу приказов и других локальных нормативных актов, изданных в упреждении</li> <li>-представление в установленном порядке интересы учреждения в органах государственной власти иных учреждениях и организациях по юридическим вопросам.</li> <li>-ведение переписки с государственными муниципальными и судебными органами по правовым вопросам.</li> <li>-соответствие законодательству и нормативным правовым актам Российской Федерации документов завизированных юрисконсультом в рамках работы закупочной комиссии.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 6-10 баллов</p> <p>на среднем уровне – 1-5 балла</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
2	<b>Исполнительная дисциплина (максимально-20 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-соблюдение установленного порядка составления, направления информации и отчетности по правовым вопросам.</li> <li>-соблюдение порядка ведения делопроизводства.</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 6-10 баллов</p> <p>на среднем уровне – 1-5 балла</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

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

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Результат деятельности (максимально-70 баллов)</b>	-своевременное и качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел -своевременность подготовки и предоставления отчетных и др. документов, приказов по контингенту обучающихся -своевременная и качественная подготовка и оформление описей документов и предоставление в Госархив -отсутствие нарушений в оформлении документов, поступивших в архив. Качественное ведение учета документов, находящихся на хранении в архиве; -своевременная утилизация документов с истекшим сроком хранения -своевременность и качество подготовки документов для организации образовательного процесса (в соответствии с должностными обязанностями): журналы учебных дисциплин, ведомости успеваемости обучающихся, табель учета рабочего времени преподавателей; -качественная подготовка документов для работы Государственной экзаменационной комиссии (протоколы, ведомости и т.д.)	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 балла на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Исполнительная дисциплина (максимально-30 баллов)</b>	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям -отсутствие жалоб, конфликтных ситуация по вине работника	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 балла на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

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

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Результат деятельности (максимально-60 баллов)</b>	-Своевременная и качественная подготовка проведения лабораторных работ, практических и теоретических занятий с внедрением инновационных технологий.) -Качественное обеспечение эстетического и гигиенического состояния лаборатории -Сохранность и поддержание в исправном состоянии оборудования, инструментов, приспособлений -Своевременное и качественное выполнение и оформление методических указаний для выполнения лабораторных и практических работ	на высоком уровне – 6-15 балла на среднем уровне – 1-5 балл на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Исполнительная дисциплина (максимально-40 баллов)</b>	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -соблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности при обеспечении мероприятий техникума -выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям -отсутствие жалоб, конфликтных ситуация по вине работника	на высоком уровне – 6-10 балла на среднем уровне – 1-5 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			



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

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Документационное обеспечение административно-распорядительной деятельности директора техникума (максимально - 40 баллов)</b>	-своевременная и качественная подготовка приказов по основной деятельности и другой документации в соответствии с номенклатурой; -соблюдение сроков обработки поступающей информации; -своевременная подготовка документов и материалов по запросу директора; -соблюдение правил деловой этики и представление достоверных сведений при самостоятельном составлении ответов на запросы, письма сторонних организаций	на высоком уровне – 6-10 балла на среднем уровне – 1-5 балл на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Сбор, обработка и передача информации по административно-распорядительной деятельности (максимально - 24 баллов)</b>	-своевременное, полное и достоверное составление и представление отчетных данных; -владение информацией о перспективах развития техникума, его приоритетных направлениях; -своевременное доведение распоряжений и указаний директора до сотрудников техникума в части, их касающейся; -осуществление контроля за своевременным выполнением указаний и поручений директора сотрудниками техникума	на высоком уровне – 4-6 балла на среднем уровне – 1-3 балл на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Результативность работы (максимально - 36 баллов)</b>	- умение обеспечить надежное и эффективное выполнение поставленных руководителем задач; - взаимодействие с представителями сторонних организаций в соответствии с политикой техникума; - высокий уровень организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора; - при необходимости выполнение дополнительных срочных работ без ущерба для качества основной работы; - отсутствие некорректно выполненных проектов документов, поступающих на подпись директору; - своевременное доведение до сведения директора информации, полученной по каналам связи	на высоком уровне – 4-6 балла на среднем уровне – 1-3 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

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

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
2	<b>Финансовая деятельность</b> (максимально - 50 баллов)	-своевременное и качественное представление отчетов; -эффективность использования имущественного комплекса/оборудования; -отсутствие нарушений сроков документооборота; -проведение плановых и внеплановых инвентаризаций; -сохранность бухгалтерских документов и сдача их в установленном порядке в архив	на высоком уровне – 10 баллов на среднем уровне – 5 баллов на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Результат деятельности</b> (максимально - 30 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 – 10 баллов на среднем уровне – 5 баллов на низком уровне – 0 баллов
1	<b>Исполнительная дисциплина</b> (максимально-20 баллов)	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. обучающихся	на высоком уровне – 10 баллов на среднем уровне – 5 баллов на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 100 баллов</b>			

Показатели эффективности деятельности специалист по охране труда (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства (максимально - 40 балла)	-соответствие условий осуществляемого образовательного процесса требованиям безопасности (пожарной, электро и охраны труда в помещениях и на территории техникума) -профилактическая работа по охране труда в техникуме (среди сотрудников и студентов). -разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев -своевременность проведение инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	на высоком уровне – 6-10 балла на среднем уровне – 1-5 балл на низком уровне – 0 баллов
2	Исполнительная дисциплина (максимально-30 балла)	-участие и выполнение работ, мероприятий, важных для функционирования и развития техникума; -отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. обучающихся	на высоком уровне – 6-10 балла на среднем уровне – 1-5 балл на низком уровне – 0 баллов
3	Результативность работы (максимально - 30 баллов)	-отсутствие случаев травматизма -отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирурующих органов; -своевременная подготовка и сдача отчетной документации	на высоком уровне – 6-10 балла на среднем уровне –1-5 баллов низком уровне – 0 баллов
Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 100 баллов			

**Показатели эффективности деятельности инженер по ремонту (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Безаварийное функционирование электрических сетей и электрооборудования (максимально – 20 балла)</b>	- своевременное и качественное выполнение работ по устранению неполадок по оборудованию - соблюдение технологии выполнения электротехнических работ, правила эксплуатации оборудования, механизмов, машин.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально – 30 балла)</b>	-отсутствие случаев отключения электроснабжения по вине электрика; -отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности при работе с электроинструментами; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 50 балла)</b>	-выполнение мероприятий по энергосбережению -отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки. -соблюдение трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

**Показатели эффективности деятельности инженер-программиста (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Техническое состояние оборудования, программного обеспечения (максимально – 60 баллов)</b>	-бесперебойная работа компьютерной техники; -своевременная установка программного обеспечения на ПК, антивирусное ПО; -своевременная установка, наладка, монтаж и управление локальной сетью -современный и качественный ремонт компьютерного оборудования -своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК; -поддержка бесперебойной работы видеонаблюдения;	на высоком уровне – 6-10 балла на среднем уровне – 1-5 балл на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Интенсивность и результативность (максимально - 40 баллов)</b>	-взаимодействие с представителями сторонних организаций в соответствии с политикой техникума; -консультирование сотрудников техникума по работе с программным обеспечением и сайтами; -качественный контроль хранения, использования компьютерного парка техникума; -качественное и правильное использование парка компьютерной техники и программного обеспечения;	на высоком уровне – 6-10 балла на среднем уровне – 1-5 балл на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

**Показатели эффективности деятельности инженер-электроник (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Техническое состояние оборудования, программного обеспечения, сайта техникума и сайта ресурсного центра (максимально - 60 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-бесперебойная работа компьютерной техники;</li> <li>-своевременная установка программного обеспечения на ПК, антивирусное ПО;</li> <li>-поддержка локальной сети;</li> <li>-своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК;</li> <li>-своевременное обновление и размещение информации на сайте техникума(не позднее 3-х дней с момента получения информации);</li> <li>-поддержка бесперебойной работы видеонаблюдения;</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 6-10 баллов</p> <p>на среднем уровне – 1-5 балла</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
2	<b>Интенсивность и результативность (максимально - 40 баллов)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-консультирование сотрудников техникума по работе с программным обеспечением и сайтами;</li> <li>-эффективное и правильное использование парка компьютерной техники и программного обеспечения;</li> <li>-внедрение современных технических и программных средств;</li> <li>-своевременное создание архивных копий сайта техникума и сайта ресурсного центра.</li> </ul>	<p>на высоком уровне –6-10 баллов</p> <p>на среднем уровне – 1-5 балла</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

**Показатели эффективности деятельности специалист по кадрам (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Документационное обеспечение кадровой деятельности техникума (максимально - 20 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> <li>-своевременное предоставление ответов на запросы, справок</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 3-4 балла</p> <p>на среднем уровне – 1-2 балл</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
2	<b>Сбор, обработка и передача информации по кадровой деятельности (максимально - 28 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</li> <li>-наличие актуальных списков сотрудников техникума, владение информацией по количественному и качественному составу сотрудников</li> <li>-своевременное занесение информации ЕГИСО</li> <li>-не допущение коррупционной составляющей в подразделениях техникума</li> <li>-ведение табеля учета рабочего времени</li> <li>-учет трудового стажа</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 3-4 балла</p> <p>на среднем уровне – 1-2 балл</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
3	<b>Уровень компетентности (максимально - 32баллов)</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>-взаимодействие с представителями сторонних организаций в соответствии с политикой техникума</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 3-4 балла</p> <p>на среднем уровне – 1-2 балл</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
4	<b>Исполнительская дисциплина (максимально -20 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>	<p>на высоком уровне – 3-4 балла</p> <p>на среднем уровне – 1-2 балл</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

## Показатели эффективности деятельности фельдшер (применяется 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 (максимально - 35 баллов)</b>	-наличие лицензии на право работы медицинского кабинета; -актуальность локальных организационных и нормативных документов по основным направлениям здравоохранения в организации; -качество разработки информационно-методических материалов по основным направлениям деятельности фельдшера; -своевременность и полнота размещения на сайте организации нормативных, информационно-методических материалов по вопросам здравоохранения; -актуальность регламента действий руководителей, сотрудников и обучающихся в условиях эпидемии; -качество ведения медицинской документации -качественное ведение учета медицинских (лекарственных) препаратов.	на высоком уровне – 3-5 баллов на среднем уровне – 1- 2 балла на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Санитарно-эпидемиологическая безопасность, профилактика травматизма в образовательном процессе (максимально - 65 баллов)</b>	- обеспечение санитарно-эпидемиологического режима; - своевременность выполнения врачебных назначений и оказание неотложной помощи; - контроль за эффективностью просветительской работы с родителями по вопросам организации оздоровительного процесса, оказание помощи коллективам обучающихся в проведении оздоровительных мероприятий; - качественная и своевременная лечебно-профилактическая работа; - качество и сбалансированность питания обучающихся, профилактика острых кишечных заболеваний; - контроль за своевременным прохождением медицинских осмотров сотрудниками техникума; - качественное выполнение плана флюорографических исследований; - динамика охвата вакцинацией в рамках национального календаря прививок сотрудников и обучающихся техникума; - полнота охвата профилактическими осмотрами обучающихся; - качество выполнения предписаний надзорных органов по устранению нарушений санитарных правил и норм (акты Управления Роспотребнадзора); - качество выполнения предрейсовых и послерейсовых осмотров; - эффективное взаимодействие с организациями здравоохранения; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	на высоком уровне – 3-5 баллов на среднем уровне – 1-2 балла на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			



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

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Нормативные правовые и организационно-методические условия обеспечения здравоохранения в образовательной организации (максимально - 20 баллов)</b>	-качество разработки информационно-методических материалов по основным направлениям деятельности медицинской сестры процедурной; -качество ведения медицинской документации	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Санитарно-эпидемиологическая безопасность, профилактика травматизма в образовательном процессе (максимально - 80 баллов)</b>	-обеспечение санитарно-эпидемиологического режима; -качественное выполнение врачебных назначений и оказание неотложной помощи; -ответственное отношение при работе с медикаментами; -эффективность просветительской работы с родителями по вопросам организации оздоровительного процесса, оказание помощи коллективам обучающихся в проведении оздоровительных мероприятий; -динамика охвата вакцинацией в рамках национального календаря прививок сотрудников и обучающихся техникума; -качество выполнения предписаний надзорных органов по устранению нарушений санитарных правил и норм (акты Управления Роспотребнадзора); -эффективное взаимодействие с организациями здравоохранения; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

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

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Качественное обеспечение охраны всех объектов, зданий, сооружений и имущества техникума в урочное время (максимально – 60 баллов)</b>	-оперативное реагирование и принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций. -качественное соблюдение пропускного режима в дневное время, осуществление оперативной связи с работниками техникума по просьбе посетителей; -отсутствие замечаний по ведению журналов относящихся к деятельности вахтера.	на высоком уровне – 11-20 баллов на среднем уровне – 1-10 баллов на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 40 баллов)</b>	-отсутствие жалоб -соблюдение трудовой дисциплины.	на высоком уровне –11- 20 баллов на среднем уровне – 1-10 баллов на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

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

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Безаварийное функционирование ОУ (максимально – 10 баллов)</b>	-оперативное и качественное выполнение работ (заявок) по техническому обслуживанию зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Техническое состояние зданий, инженерных сетей, оборудования и инвентаря (максимально – 20 баллов)</b>	-качественный и своевременный ремонт зданий и сооружений; -участие в необходимых периодических осмотрах зданий и сооружений.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Выполнение поставленных задач с требуемым результатом (максимально - 10 баллов)</b>	-своевременное выполнение задания руководителя в установленные сроки;	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Обеспечение сохранности технологического оборудования и инвентаря (максимально - 20 баллов)</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 – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
5	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 40 баллов)</b>	- соблюдение правил противопожарной безопасности, охраны труда и отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности; -соблюдение трудовой дисциплины; -отсутствие жалоб; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

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

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Качественное руководство работами по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей на складах (максимально – 20 балла)</b>	-эффективность использования, целостность и сохранность рабочего инструмента, оборудования, хозяйственного инвентаря, материально-технических и энергетических ресурсов; -рациональное использование складских площадей.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Выполнение поставленных задач с требуемым результатом (максимально – 20 балла)</b>	-своевременное выполнение задания руководителя в установленные сроки; -отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса профессиональной деятельностью техника по инвентаризации зданий и сооружений (максимально – 30 балла)</b>	-отсутствие замечаний по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению; -отсутствие жалоб; -отсутствие конфликтных ситуаций;	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 30 балла)</b>	- соблюдение правил противопожарной безопасности, охраны труда и отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности; -соблюдение трудовой дисциплины, вежливость и тактичность в общении -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

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

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	Обеспечение приёма на хранение верхней одежды участников образовательного процесса (максимально – 40 балла)	-оперативное и своевременное принятие и выдача верхней одежды; -обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение.	на высоком уровне – 11-20 баллов на среднем уровне – 1-10 баллов на низком уровне – 0 баллов
2	Содержание закрепленных помещений в надлежащем состоянии (максимально – 20 балла)	-осуществление контроля за санитарным и противопожарным состоянием помещения гардеробной	на высоком уровне – 11-20 баллов на среднем уровне – 1-10 баллов на низком уровне – 0 баллов
3	Исполнительская дисциплина (максимально - 40 балла)	-соблюдение трудовой дисциплины; - отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей..	на высоком уровне – 11-20 баллов на среднем уровне – 1-10 баллов на низком уровне – 0 баллов
Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов			

Показатели эффективности деятельности подсобный рабочий (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)			
№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	Обеспечение участников образовательного процесса предметами мягкого инвентаря (максимально – 20 балла)	- отсутствие фактов содержания рабочего места, спецодежды, внешнего вида в ненадлежащем санитарном состоянии	на высоком уровне – 11-20 баллов на среднем уровне – 1-10 баллов на низком уровне – 0 баллов
2	Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально – 20 балла)	-отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей Работника	на высоком уровне – 11-20 баллов на среднем уровне – 1-10 баллов на низком уровне – 0 баллов
3	Исполнительская дисциплина (максимально - 60 баллов)	-выполнение указаний руководителя -соблюдение трудовой дисциплины, вежливость и тактичность в общении -соблюдение правил противопожарного режима, техники безопасности, санитарно-гигиенических правил	на высоком уровне – 11-20 баллов на среднем уровне – 1-10 баллов на низком уровне – 0 баллов
Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов			

Показатели эффективности деятельности слесаря-сантехника(применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	Безаварийное функционирование водопроводных и канализационных сетей (максимально – 20 балла)	- своевременное и качественное выполнение работ по устранению неполадок по водоснабжению и канализации - соблюдение технологии выполнения сантехнических работ, правила эксплуатации и содержания зданий, оборудования, механизмов, машин, сооружений.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
3	Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально – 30 балла)	-отсутствие случаев протечки по вине слесаря-сантехника -отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности при проведении сантехнических работ; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
4	Исполнительская дисциплина (максимально - 50 балла)	-выполнение мероприятий по энергосбережению -отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки. -соблюдение трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов			

**Показатели эффективности деятельности слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Безаварийное функционирование электрических сетей и электрооборудования (максимально – 20 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 – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально – 30 балла)</b>	-отсутствие случаев отключения электроснабжения по вине электрика; -отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности при работе с электроинструментами; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 50 балла)</b>	-выполнение мероприятий по энергосбережению -отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки. -соблюдение трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей; -отсутствие претензий и замечаний со стороны проверяющих органов.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			



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

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии оценки показателя</b>	<b>Способ оценки критериев</b>
1	<b>Обеспечение безаварийной работы (максимально - 40 балла)</b>	-высокое качество подготовки и организации ремонтных работ -отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с инструментом	на высоком уровне – 11-20 баллов на среднем уровне – 1-10 баллов на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 60 баллов)</b>	-своевременность, самостоятельность и качество выполнения заданий -соблюдение трудовой дисциплины, вежливость и тактичность в общении -соблюдение правил противопожарного режима, техники безопасности, санитарно-гигиенических правил	на высоком уровне – 11-20 баллов на среднем уровне – 1-10 баллов на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

**Показатели эффективности деятельности слесарь-ремонтник (применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Обеспечение безаварийной работы (максимально - 60 балла)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с оборудованием</li> <li>-отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса</li> <li>-высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</li> <li>-обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, оборудования и приспособления</li> <li>-содержание инструментов, приспособлений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями</li> <li>-отсутствие случаев производственного травматизма</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 6-10 баллов</p> <p>на среднем уровне – 1-5 баллов</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
2	<b>Исполнительская дисциплина (максимально - 40 балла)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-быстрота устранения аварий</li> <li>-своевременность, самостоятельность и качество выполнения заданий</li> <li>-обеспечение сохранности имущества техникума</li> <li>-обеспечение бесперебойной работы технологического оборудования</li> </ul>	<p>на высоком уровне – 6-10 баллов</p> <p>на среднем уровне – 1-5 баллов</p> <p>на низком уровне – 0 баллов</p>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

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

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	Обеспечение безаварийной работы автотранспорта (максимально - 30 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 – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
2	Удовлетворенность участников образовательного процесса (максимально - 20 баллов)	-постоянно высокий уровень аккуратности и точности -отсутствие конфликтов в коллективе, жалоб со стороны работников	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
3	Исполнительская дисциплина (максимально- 20 балла)	-своевременность заполнения документации, достоверность внесения данных -содержание в исправном техническом состоянии закрепленной техники	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
4	Соблюдение требований охраны труда и санитарно-гигиенических требований, состоянием условий труда. (максимально- 30 баллов)	-содержание транспортного средства в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями -соблюдения требований нормативных актов по охране труда, СанПиНов, инструкций и правил безопасности дорожного движения -своевременное прохождение всех видов инструктажей по охране труда и технике безопасности и инструктажей по обеспечению безопасности дорожного движения	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

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

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критерия
5.	Функционирование мастерской в соответствии с графиком загрузки мастерских, оснащённых современной материально-технической базой по компетенции  ( ежеквартально)	Подготовка материально-технического оснащения мастерской , участие в организации и проведении учебных занятий по ООП СПО (ППКРС /ППССЗ)	Загруженность мастерской 50 % и выше + 15 баллов 25- 49,9 % + 10 баллов менее 25% - 0 баллов
		Подготовка материально-технического оснащения мастерской , участие в организации и проведении учебных занятий по программам профессионального обучения, дополнительным профессиональным программам	Загруженность мастерской 50 % и выше + 10 баллов 25- 49,9 % + 5 баллов менее 25% - 0 баллов
		Подготовка материально-технического оснащения мастерской, участие в организации и проведении учебных занятий для обучающихся общеобразовательных школ	Загруженность мастерской 50 % и выше + 10 баллов 25- 49,9 % + 5 баллов менее 25% - 0 баллов
6.	Координация работы с партнерами, работодателями, школами  ( ежеквартально)	Привлечение к обучению в мастерской по программам дополнительного профессионального образования / профессионального обучения работников предприятий (участие в формировании заказов от работодателей)	Обучено в мастерской 5 человек и больше + 10 баллов менее 5 человек - 0 баллов
		Привлечение к обучению в мастерской по программам дополнительного профессионального образования педагогических работников  (своей и сторонних организаций)	Обучено в мастерской 5 человек и больше + 10 баллов менее 5 человек - 0 баллов
		Количество заключенных договоров о сетевом взаимодействии со школами,	3 договора и более + 10 баллов

		оказания образовательных услуг с предприятиями/организациями	
7.	Профориентационные мероприятия  ( ежеквартально)	Численность обучающихся 6-11 классах общеобразовательных организаций, принявших участие в мероприятиях профессиональной ориентации на базе мастерской	50 человек и выше + 10 баллов менее 50 человек + 5 баллов отсутствие показателя - 0 баллов
8.	Информационное сопровождение деятельности мастерской  ( ежеквартально)	Поддержание в актуальном состоянии информационного раздела на сайте образовательной организации о мастерских	Наличие фактов  + 10 баллов
		Количество публикаций в СМИ, включая соцсети, о реализации мероприятий на базе мастерской	За каждую публикацию + 5 баллов, но не более 3 в квартал
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 100</b>			

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

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Выполнение поставленных задач с требуемым результатом (максимально – 70 баллов)</b>	-качественное состояние учета и хранения документов -своевременность подготовки и отправление документов адресату -своевременная и качественная подготовка необходимых документов для работников техникума -своевременное осуществление контроля исполнения служебных и распорядительных документов, заданий и поручений -отбор и подготовка документов, передаваемых на государственное хранение -поддержание в надлежащем санитарном состоянии и порядке своего рабочего места -соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных.	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Исполнительная дисциплина (максимально-30 баллов)</b>	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей со стороны сотрудников; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. обучающихся	на высоком уровне – 6-10 баллов на среднем уровне – 1-5 баллов на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 баллов</b>			

**Показатели эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями  
(применяется для определения размера ежемесячной выплаты стимулирующего характера)**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Организация работы с участниками образовательного процесса (максимально-24 баллов)</b>	-систематическое проведение занятий с группами обучающихся, педагогическое стимулирование обучающихся к самореализации, организация социально-педагогической поддержки -проведение обучающих занятий с педагогами; -проведение занятий с родителями обучающихся.	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
2	<b>Результат деятельности (максимально-8 баллов)</b>	-своевременность подготовки нормативной и отчетно-планирующей документации (предоставление в электронном и печатном виде)	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
3	<b>Инновационная деятельность (максимально-8 баллов)</b>	-участие в проектной деятельности техникума, выставках, ярмарках	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
4	<b>Распространение опыта работы (максимально-48 баллов)</b>	- координация деятельности различных детских общественных объединений и некоммерческих организаций; -выступление с докладами на методических мероприятиях (педсоветах, ИМС, круглых столах, семинарах, конференциях, совете техникума, ЦК); -публикации в профессиональных изданиях, на сайте (ОУ, город, область, РФ); -повышение квалификации; -выполнение дополнительных работ, направленных на развитие ОУ, не относящихся к должностным обязанностям; -имиджирование техникума, профориентационная работа (ярмарки вакансий, дни открытых дверей, ярмарки и т.д.)	на высоком уровне – 5-8 баллов на среднем уровне – 1-4 балла на низком уровне – 0 баллов
5	<b>Исполнительская дисциплина (максимально-12 баллов)</b>	-отсутствие нарушений трудовой дисциплины; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. обучающихся	на высоком уровне – 4-6 баллов на среднем уровне – 1-3 балла на низком уровне – 0 баллов
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности - 100 балла</b>			