

Министерство образования, науки и молодежной политики  
Нижегородской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
"Семеновский индустриально-художественный техникум"

**П Р И К А З**

21 марта 2020 года

№ 141

г. Семенов

**Об утверждении Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Семеновский индустриально художественный техникум»**

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ, Приказом Министерства образования и науки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области», Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Семеновский индустриально-художественный техникум»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Семеновский индустриально художественный техникум».
2. Разместить настоящий приказ на официальном сайте Техникума в течение 20 рабочих дней со дня издания.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.директора

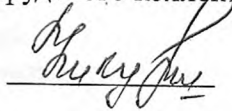


И.Е. Напылов

Исп. Швецова Н.В

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета  
трудового коллектива



« 21 » марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора ГБПОУ СИХТ



Напылов И.Е.

« 21 » марта 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ  
ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СЕМЕНОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНО  
ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ» (далее - Положение)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников организации принято в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом организации, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления организации.

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

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

**2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ  
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению об оплате труда работников СИХТ);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

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

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания,

и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

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

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами **не ограничиваются** и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в денежном выражении.

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

### **3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО, ПЕДАГОГИЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

**3.1. Критерии материального стимулирования руководителя, осуществляющего образовательную деятельность (далее - ОО).**

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы Директору Техникума является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым организацией, и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Нижегородской области.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	2
2	Повышение квалификации	Да	1
3	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да	2
4	Информатизация управленческой деятельности	Да	1,5
5	Наличие сайта ОО	Да	1
6	Наличие Положения о стимулировании труда работников ОО	Да	0,5

7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
9	Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численностью контингента, определенного лицензией	Да		2
10	Занятость учащихся во внеурочное время	Да		2
11	Методическая работа коллектива ОО	Да		1
12	Правонарушения обучающихся		Нет	2
13	Исполнение бюджета	Да		1
14	Педагогические кадры	Да		1
15	Организация питания	Да		2
16	Особые условия труда	Да		2
17	Особый статус ОО	Да		1 - 2
18	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов:  - на уровне района города и на уровне городского поселения  - на городском уровне или уровне района области  - на областном уровне  - на федеральном уровне	Да  Да  Да  Да		0,5  1  1,5  2
19	Действующие органы самоуправления	Да		1
20	Наличие реализуемой эффективной программы развития ОО	Да		2
21	Участие в экспериментальной работе	Да		1
22	Наличие системы мониторинга в ОО	Да		2
23	Наличие системы работы с документами	Да		1
24	Сетевое взаимодействие с другими ОО	Да		1
25	Привлечение внебюджетных средств	Да		1
26	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да		2

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - перевода в общеобразовательную организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОО при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом,



участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

К п. 4. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 5. Наличие сайта ОО - периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность организации.

К п. 6. Положение о стимулировании труда сотрудников ОО предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и их регулярное применение в управленческой деятельности.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по ОО и с результатами изменений по муниципальному району (городскому округу).

К п. 8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п. 9. Комплектование классов третьей ступени в соответствии с условиями лицензии и предельными возможностями контингента выпускников общеобразовательной организации.

К п. 10. Занятость учащихся во внеурочное время - динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся общеобразовательной организации не ниже среднего показателя по району. Организация занятости обучающихся в каникулярное время - не ниже среднего показателя по муниципальному району/городскому округу.

К п. 11. Методическая работа коллектива ОО - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах ("Школа года") - не ниже районного/городского уровня.

К п. 12. Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 13. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 14. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п. 15. Организация питания обучающихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по муниципальному району/городскому округу.

К п. 16. Особые условия труда - работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией (комплексной организацией (например, общеобразовательная организация с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад"; общеобразовательная организация объединяет в себе образовательную организацию со специальным наименованием "музыкальная школа"; организация дополнительного образования и т.д.)), ОО находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие "школьного" автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованного в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п. 17. Особый статус ОО - общеобразовательная организация со специальным наименованием "лицей" (2 балла), общеобразовательная организация со специальным наименованием "гимназия" (2 балла), общеобразовательная организация с углубленным изучением отдельных предметов (1 балл).

К п. 18. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без

учета количества призеров.

К п. 19. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОО, наличие локальных нормативных актов ОО, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п. 20. Реализуемая программа развития ОО - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 21. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Нижегородский институт развития образования".

К п. 22. Наличие системы мониторинга в ОО - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 23. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирурующих органов.

К п. 24. Эффективное сотрудничество с профессиональными образовательными организациями. Сетевое взаимодействие с другими ОО - совместное использование ресурсов ОО (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п. 26. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да	-2
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

### 3.2. Критерии материального стимулирования заместителей директора (за исключением заместителя директора по АХЧ)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	2

2	Повышение квалификации	Да		1
3	Наличие второгодников (переведенных условно) в курируемых группах		Нет	2
4	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах	Да		2
7	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2
8	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов			
	- на уровне района города	Да		0,5
	- на городском уровне или уровне района области	Да		1
	- на областном уровне	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
9	Методическая работа курируемых педагогов	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам	Да		2
13	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да		2
14	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
15	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отсева, перевода в общеобразовательную организацию, осуществляющую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОО при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с документами курируемых педагогов - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОО,



представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОО, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых классов.

К п. 7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.

К п. 8. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п. 9. Методическая работа курируемых педагогов - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОО и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

### 3.2.1 Критерии материального стимулирования заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
-------	---------------------------------------	------------	-------



1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Да		2
2	Повышение квалификации	Да		1
3	Выполнение необходимых объёмов текущих и капитальных ремонтов	Да		2
4	Система работы с документами курируемых работников	Да		1
5	Система работы с документами заместителя директора	Да		1
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
7	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и питания	Да		2
8	Материально-техническая обеспеченность учебного процесса	Да		2
9	Методическая работа курируемых работников	Да		2
10	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
11	Организация повышения квалификации курируемых работников	Да		2
12	Работа с общественными организациями, органом государственного управления по курируемым вопросам	Да		2
13	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
14	Участие в экспериментальной работе	Да		1

Примечания:

К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, чтениях, публикации в профессиональной прессе.

К п. 4. Система работы с документами курируемых работников - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми работниками в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых работников со стороны администраторов ОО, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОО, представителей контролирующих органов.

К п. 6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п. 9. Методическая работа курируемых работников - проведение семинаров, конференций, чтений, участие самого заместителя и курируемых им работников в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение опыта курируемых работников на муниципальном, областном уровнях.

К п. 10. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОО и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
2	Предписания Госпотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2

### 3.3. Критерии стимулирования преподавателей и мастеров производственного обучения.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся по итогам полугодия, переводных экзаменов	Да		2
2	Объективность оценки качества знаний обучающихся	Да		2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции		Нет	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:  - на уровне района города, города районного подчинения;  - на городском уровне или уровне района области;	Да		0,5
		Да		1

	- на областном уровне;	Да		1,5
	- на федеральном уровне	Да		2
7	Наличие аналитической работы	Да		1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1,5
10	Наличие работы с родителями	Да		1
11	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		2
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13	Внеклассная работа с обучающимися по предмету	Да		1

**Примечания:**

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости по итогам каждого полугодия - сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает преподаватель/мастер.

К п. 2. Объективность оценки качества знаний обучающихся - соответствие оценки (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности.

К п. 4. Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением на уровне образовательной организации. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7. Наличие аналитической работы - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету - включает проведение школьных предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Да		-2
4	Невыполнение учебной программы	Да		-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

### 3.4. Критерии материального стимулирования классного руководителя.

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников)	Да		1
2	Повышение квалификации	Да		0,5
3	Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО	Да		0,5
4	Правонарушения обучающихся		Нет	0,5
5	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия		Нет	0,5
6	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции		Нет	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя	Да		0,5
9	Наличие диагностической работы	Да		0,5
10	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		1
11	Охват горячим питанием обучающихся класса	Да		1
12	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да		1



13	Наличие ученического самоуправления	Да		1
14	Наличие работы с родителями	Да		1
15	Наличие активного взаимодействия с преподавателями/мастерами предметниками, педагогом-психологом, социальным педагогом	Да		1
16	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1

Примечания:

К п. 1. Выбытие обучающихся без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева.

К п. 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п. 3. Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОО - 100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п. 4. Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п. 6. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 7. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п. 9. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 10. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся в результате применения этих технологий.

К п. 11. Охват горячим питанием обучающихся класса выше среднего показателя по общеобразовательной организации, в том числе и льготным питанием.

К п. 13. Наличие ученического самоуправления - наличие действенной системы ученического самоуправления и участие обучающихся в общественных организациях и различных органах общественного управления ОО.

К п. 14. Наличие работы с родителями - наличие действующего родительского комитета и

системы работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся.

К п. 15. Проведение совместных мероприятий для родителей, учащихся.

К п. 16. Наличие работы с детьми из социально неблагополучных семей, педагогическое сопровождение детей и родителей в вопросах семейного воспитания.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да		
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
4	Систематические пропуски обучающимися учебных занятий без уважительной причины	Да		-2

### 3.5. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
		Да		
1	Повышение квалификации	Да		0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да		0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов:  - на уровне района города и городского поселения районного подчинения;  - на городском уровне или уровне района области;  - на областном уровне;  - на федеральном уровне	Да		0,5
		Да		1
		Да		1,5
		Да		2
4	Наличие авторской образовательной программы	Да		1
5	Наличие диагностической работы	Да		0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да		0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		0,5
8	Наличие работы с родителями	Да		0,5

9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
10	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да		0,5
11	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе "Сердце отдаю детям" не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирурующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 4. Наличие образовательной программы - наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 6. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п. 9. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с обучающимися согласно утвержденной образовательной программе, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

К п. 10. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п. 11. Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

### 3.6. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программы развития ОО, участие в инновационной и экспериментальной работе в ОО	Да	2
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3	Участие в системе мониторинга в ОО	Да	1
4	Наличие системы работы с одаренными детьми	Да	1
5	Наличие работы с родителями, педагогами ОО	Да	0,5
6	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО	Да	1
7	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО	Да	1
8	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
9	Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% обучающихся	Да	1
10	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11	Повышение квалификации	Да	1
12	Количество обучающихся, превышающее 500 человек	Да	2
13	Наличие системы работы с детьми группы риска	Да	2
14	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1
15	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1

К п. 1. Участие в реализации программы развития ОО - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в ОО - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса.



К п. 4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п. 5. Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами - сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОО - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся в ОО, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОО - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п. 9. Наличие коррекционно-развивающей работы в ОО, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п. 10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах организации спецкурсов, факультативов по психологии.

К п. 11. Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 12. Количество обучающихся, превышающее 500 человек, - за каждые последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 13. Система работы с детьми группы риска - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к группе риска.

К п. 14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 15. Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

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

Примечания:

К п. 1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога - нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

### 3.7. Критерии материального стимулирования социального педагога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Правонарушения обучающихся ОО, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
3	Посещаемость учебных занятий обучающимися ОО, состоящими на внутреннем учете	Да	1
4	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
5	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да	2
6	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да	2
9	Наличие работы с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями)	Да	2
10	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в метод. объединениях).

К п. 2. Правонарушения обучающихся ОО (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 3. Обеспечение посещаемости обучающимися ОО (100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с организациями дополнительного образования, ОО, организациями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и

другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутреннем учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других организациях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- группы риска;
- из многодетных семей;
- из малообеспеченных семей;
- опекаемых;
- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- детей из неполных семей.

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку).

К п. 7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутреннем учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей.

К п. 8. Просветительская работа: участие в родительских собраниях, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

К п. 10. Реализация плана индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом	Да	-1
2.	Правонарушения обучающихся ОО, состоящих на внутришкольном учете	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны социального педагога	Да	-1
4.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

**Критерии материального стимулирования иных категорий работников предусмотрены приложением 1.**

3.9. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя организации в денежной сумме на период – 3 месяца. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами **не ограничиваются** и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.10. Размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается



приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

3.11. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников ОО проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.12. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя организации. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель организации, заместители руководителя организации, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников.

3.13. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

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

3.15. Утверждение итоговых оценочных листов работников организации проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.16. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель организации знакомит каждого сотрудника организации с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

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

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

3.19. Руководитель организации представляет в орган самоуправления организации аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.20. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов.

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

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

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОО рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;



Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

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

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОО и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

### 3.1.1 Критерии материального стимулирования педагога-организатора

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, участие в работе группы (повышение уровня)	Да	2
2	Оперативная подготовка и качественное проведение культурно – массовых, спортивных и иных мероприятий	Да	2
3	Использование интерактивных форм в воспитательном процессе	Да	2
4	Повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями)	Да	2
5	Диагностическая работа	Да	2
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов: - на уровне района города и на уровне городского поселения - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
7	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да	2
8	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	2

К п. 1. Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, участие в работе группы -Участие в региональных, областных, городских семинарах, форумах и других

мероприятиях для педагогов-организаторов, Повышение квалификации путем прохождения КПК, Аттестация на квалификационную категорию, Выполнение планов

К п.2. Оперативная подготовка и качественное проведение культурно – массовых, спортивных и иных мероприятий - Организация и проведение оздоровительных, культурно-массовых воспитательных мероприятий, Работа по гражданско-Опатриатическому воспитанию студентов , Разработка и внедрение здоровьесберегающих технологий, Организация и проведение общественно-полезной работы со студентами

К п. 3. Использование интерактивных форм в воспитательном процессе -Разработка презентаций, методических материалов по воспитательной работе в электронном виде, Разработка программ по воспитательной работе и ведение планирующее документации

К п. 4. Повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями) – Подготовка материалов и студентов для участия в воспитательных мероприятиях различного уровня

К п. 5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных, динамики развития студентов, Разработка и написание сценариев электронном виде к внеклассным мероприятиям, Участие в оформлении техникума

К п.6. Подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) смотров, конкурсов и других по воспитательной работе - Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов

К п. 7. Просветительская работа: участие в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 8. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку).

#### **Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-организатора	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п. 1. Нарушение основных этических принципов - нарушение этических норм и принципов педагога-организатора.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

### 3.1.2. Критерии материального стимулирования преподавателя организатора ОБЖ

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, участие в работе группы (повышение уровня)	Да	2
2	Оперативная подготовка и качественное проведение культурно – массовых, спортивных и иных мероприятий	Да	2
3	Использование интерактивных форм в воспитательном процессе	Да	2
4	Повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями)	Да	2
5	Диагностическая работа	Да	2
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов: - на уровне района города и на уровне городского поселения - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
7	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да	2
8	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	2

К п. 1. Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, участие в работе группы -Участие в региональных, областных, городских семинарах, форумах и других мероприятиях других мероприятиях для преподавателей организаторов ОБЖ, Повышение квалификации путем прохождения КПК, Аттестация на квалификационную категорию, Выполнение планов



К п.2. Оперативная подготовка и качественное проведение культурно – массовых, спортивных и иных мероприятий - Организация и проведение оздоровительных, культурно-массовых воспитательных мероприятий, Работа по гражданско-патриотическому воспитанию студентов, Разработка и внедрение здоровьесберегающих технологий, Организация и проведение общественно-полезной работы со студентами

К п. 3. Использование интерактивных форм в воспитательном процессе -Разработка презентаций, методических материалов по воспитательной работе в электронном виде, Разработка программ по воспитательной работе и ведение планирующей документации

К п. 4. Повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями) – Подготовка материалов и студентов для участия в воспитательных мероприятиях различного уровня

К п. 5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных, динамики развития студентов, Разработка и написание сценариев электронном виде к внеклассным мероприятиям, Участие в оформлении техникума

К п.6. Подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) смотров, конкурсов и других по воспитательной работе - Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов

К п. 7. Просветительская работа: участие в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 8. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку).

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-организатора	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

#### Примечания:

К п. 1. Нарушение основных этических принципов - нарушение этических норм и принципов работы.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

### 3.1.3. Критерии материального стимулирования воспитателей

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, участие в работе группы (повышение уровня)	Да	2
2	Оперативная подготовка и качественное проведение культурно – массовых, спортивных и иных мероприятий	Да	2
3	Использование интерактивных форм в воспитательном процессе	Да	2
4	Повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями)	Да	2
5	Диагностическая работа	Да	2
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов: - на уровне района города и на уровне городского поселения - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
7	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да	2
8	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	2

К п. 1. Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, участие в работе группы -Участие в региональных, областных, городских семинарах, форумах и других мероприятиях других мероприятиях для воспитателей, Повышение квалификации путем прохождения КПК, Аттестация на квалификационную категорию, Выполнение планов

К п.2. Оперативная подготовка и качественное проведение культурно – массовых, спортивных и иных мероприятий - Организация и проведение оздоровительных, культурно-массовых воспитательных мероприятий, Работа по гражданско-опатриатическому воспитанию студентов , Разработка и внедрение здоровьесберегающих технологий, Организация и проведение общественно-полезной работы со студентами

К п. 3. Использование интерактивных форм в воспитательном процессе -Разработка презентаций, методических материалов по воспитательной работе в электронном виде, Разработка программ по воспитательной работе и ведение планирующее документации

К п. 4. Повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями) – Подготовка материалов и студентов для участия в воспитательных мероприятиях различного уровня

К п. 5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных, динамики развития студентов, Разработка и написание сценариев электронном виде к внеклассным мероприятиям, Участие в оформлении техникума

К п.6. Подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) смотров, конкурсов и других по воспитательной работе - Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов

К п. 7. Просветительская работа: участие в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 8. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку).

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-организатора	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п. 1. Нарушение основных этических принципов - нарушение этических норм и принципов работы.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

### 3.1.4. Критерии материального стимулирования руководителя физического воспитания

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, участие в работе группы (повышение уровня)	Да	2
2	Оперативная подготовка и качественное проведение культурно – массовых, спортивных и иных мероприятий	Да	2
3	Использование интерактивных форм в воспитательном процессе	Да	2
4	Повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями)	Да	2
5	Диагностическая работа	Да	2
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов: - на уровне района города и на уровне городского поселения - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
7	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да	2
8	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	2

К п. 1. Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, участие в работе группы -Участие в региональных, областных, городских семинарах, форумах и других мероприятиях других мероприятиях, Повышение квалификации путем прохождения КПК, Аттестация на квалификационную категорию, Выполнение планов



К п.2. Оперативная подготовка и качественное проведение культурно – массовых, спортивных и иных мероприятий - Организация и проведение оздоровительных, культурно-массовых воспитательных мероприятий, Работа по гражданско-патриотическому воспитанию студентов , Разработка и внедрение здоровые сберегающих технологий, Организация и проведение общественно-полезной работы со студентами

К п. 3. Использование интерактивных форм в воспитательном процессе -Разработка презентаций, методических материалов по воспитательной работе в электронном виде, Разработка программ по воспитательной работе и ведение планирующее документации

К п. 4. Повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями) – Подготовка материалов и студентов для участия в воспитательных мероприятиях различного уровня

К п. 5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных, динамики развития студентов, Разработка и написание сценариев электронном виде к внеклассным мероприятиям, Участие в оформлении техникума

К п.6. Подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) смотров, конкурсов и других по воспитательной работе - Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов

К п. 7. Просветительская работа: участие в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 8. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих

помощь ребенку).

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-организатора	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п. 1. Нарушение основных этических принципов - нарушение этических норм и принципов работы.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного

процесса.

### 3.1.5. Критерии материального стимулирования методиста

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, участие в работе группы (повышение уровня)	Да	2
2	Профессиональная и общественная активность методиста	Да	2
3	Использование интерактивных форм в воспитательном процессе	Да	2
4	Повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями)	Да	2
5	Диагностическая работа	Да	2
6	Методическая помощь в подготовке призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов: - на уровне района города и на уровне городского поселения - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
7	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, обучающимися	Да	2
8	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	2

К п. 1. Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, участие в работе группы -Участие в региональных, областных, городских семинарах, форумах и других мероприятиях, Организация, проведение, активное участие в методических мероприятиях

различного уровня (семинары, мастер-классы стажировочные площадки, форумы, педагогические чтения).

К п.2. Профессиональная и общественная активность методиста - Руководство работой общественных советов, творческих групп, экспертных комиссий, Систематическое повышение профессионального уровня

К п. 3. Использование интерактивных форм в воспитательном процессе -Разработка презентаций, методических материалов по работе в электронном виде, Разработка программ по работе и ведение планирующее документации

К п. 4. Повышенная эффективность деятельности работника, определяемая по соотношению издержек (затрат) и результатов труда в соответствии с установленными в учреждении индикаторами (показателями) – Подготовка материалов и студентов для участия в мероприятиях различного уровня

К п. 5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных, Разработка и написание сценариев электронном виде к внеклассным мероприятиям, Участие в оформлении техникума

К п.6. Подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) смотров, конкурсов и других по воспитательной работе - Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов

К п. 7. Просветительская работа: участие в конференциях, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 8. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации ОО, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку).

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п. 1. Нарушение основных этических принципов - нарушение этических норм и принципов работы.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

### 3.1.6. Критерии материального стимулирования руководителей структурных подразделений и служб\*

\*Заведующий документационным отделением, заведующий учебной частью заочного отделения, заведующий методическим кабинетом, заведующий информационной службой, заведующий производственным обучением, заведующий учебной частью, заведующий учебным корпусом, заведующий учебными мастерскими деревообработки, руководитель ресурсного центра, заведующий библиотекой

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1	Повышение квалификации	Да		2
2	Система работы с документами курируемых работников	Да		2
3	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да		2
4	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
5	Методическая работа курируемых работников	Да		2
6	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
7	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
8	Информатизация управленческой деятельности	Да		2
9	Наличие аналитической работы	Да		2

#### Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в течение рассматриваемого периода.

К п. 4. Система работы с документами курируемых работников - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых работников со стороны ОО, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Система работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

К п. 4. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.

К п. 5. Методическая работа курируемых работников - проведение семинаров, конференций, чтений, участие в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение опыта курируемых работников на муниципальном, областном уровнях.

К п. 6. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 7. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОО и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.



К 8. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 9. Наличие аналитической работы - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да		
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности	Да		-2
2	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых работников	Да		-2
4	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

### 3.1.7. Критерии материального стимулирования заведующего складом, заведующего производством, заведующего хозяйством

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
		Да		
1	Повышение квалификации	Да		2
2	Система работы с документами курируемых работников	Да		2
3	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да		2
4	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
5	Методическая работа курируемых работников	Да		2
6	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
7	Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения, проведение инвентаризации и списание материальных ценностей.	Да		2
8	Качественный контроль за проведением ремонтных работ	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами курируемых работников - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых работников со стороны ОО, представителей контролирующих органов.

К п. 3. Система работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

К п. 4. Применение в образовательном процессе здоровые берегающих технологий.

К п. 5. Методическая работа курируемых работников - проведение семинаров, конференций, чтений, участие в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение опыта курируемых работников на муниципальном, областном уровнях.

К п. 6. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
2	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых работников	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

### 3.1.8. Критерии материального стимулирования библиотекаря

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1	Повышение квалификации	Да		2
2	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда	Да		2
3	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да		2
4	Высокая читательская активность обучающихся	Да		2
5	Методическая работа	Да		2
6	Обучение читателей работе с компьютерной техникой, электронными ресурсами и базами данных библиотеки	Да		2

7	Ведение электронного каталога книг	Да		2
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Система работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

К п. 5. Методическая работа - проведение семинаров, конференций, чтений, участие в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, тематических выставок, библиотечных уроков.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

#### 3.1.9. Критерии материального стимулирования специалиста по закупкам

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации	Да		2
2	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да		2
3	Обеспечение эффективности процесса закупок	Да		2
4	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	Да		2
5	Контроль процесса осуществления закупок	Да		2
6	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства	Да		2

7	Своевременное и правильное размещение информации в системах АЦК и ЕИС	Да		2
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

#### 3.1.10. Критерии материального стимулирования юрисконсульта

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	2
2	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да	2
3	Своевременное и качественное проведение правовой экспертизы и согласование договоров	Да	2
4	Своевременное и качественное проведение правовой экспертизы и согласование локальных актов	Да	2
5	Своевременная подготовка документов по претензионно-исковой работе	Да	2
6	Выполнение заданий и поручений руководителя ОО	Да	2
7	Качественная подготовка документов в пределах компетенции	Да	2



8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да		2
---	--	----	--	---

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

#### 3.1.11. Критерии материального стимулирования секретарей ОО\*

Секретарь учебной части, Секретарь руководителя, Секретарь

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	2
2	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да	0-6
3	Информатизация деятельности	Да	2
4	Оптимизация работы документооборота	Да	2
5	Качественная подготовка документов в пределах компетенции	Да	2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

К п. 3. Информатизация деятельности - применение информационных технологий и

компьютерной техники. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации деятельности

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

### 3.1.12. Критерии материального стимулирования специалиста по персоналу

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	2
2	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да	2
3	Своевременность оформление кадровой документации	Да	2
4	Качественная работа по подбору персонала на вакантные должности, а также при необходимости – своевременная аттестация персонала	Да	2
5	Своевременная отчетность	Да	2
6	Эффективное взаимодействие между отделами, структурными подразделениями техникума	Да	2
7	Информатизация деятельности	Да	2
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	2

#### Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами - ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

К п. 7. Информатизация деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники. Использование информационных технологий и программных продуктов в

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

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

**3.1.13. Критерии материального стимулирования коменданта общежития**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да	2
2	Санитарно-гигиенические условия	Да	2
3	Пожарная и антитеррористическая безопасность в общежитии	Да	2
4	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Да	2
5	Создание условий обучающимся, проживающим в общежитии	Да	2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	2

**Примечания:**

К п. 1. Система работы с документами - ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

К п.2 Санитарно-гигиенические условия - организация работ по уборке помещений общежития, благоустройство территории общежития; Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проживающих в общежитии на санитарно-гигиеническое состояние помещений общежития;

К п.3 Пожарная и антитеррористическая безопасность в общежитии – Своевременное предоставление заявок зам.директора по АХЧ на проведение работ по обеспечению рабочего состояния огнетушителей, АПС, Наличие и ведение журнала инструктажа по ППБ для обучающихся, проживающих в общежитии, соблюдение техники безопасности.

К п.4 Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря - Обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергоснабжения, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжения, учет и хранение товарно-материальных ценностей

К п.5 Создание условий обучающимся, проживающим в общежитии - Соблюдение пропускного режима и несение дежурства дежурным по общежитию, Контроль своевременного

вывоза мусора, Отсутствие случаев употребления спиртных напитков обучающимися, проживающими в общежитии

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

#### 3.1.14. Критерии материального стимулирования паспортиста

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да	2
2	Своевременность и качество ведения карточек проживающих в общежитии	Да	2
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	2

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

#### 3.1.15. Критерии материального стимулирования лаборанта

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да	2



2	Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных, исследовательских работ	Да		4
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да		2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

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

3.1.16. Критерии материального стимулирования кладовщика

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да	2
2	Качественное и своевременное осуществление работы по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей различных материальных ценностей	Да	2
3	Качественное и своевременное осуществление работы по погрузке, выгрузке грузов и размещению их внутри склада, сохранности складированных товарно-материальных ценностей	Да	2
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы

1	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

### 3.1.17. Критерии материального стимулирования механика и механика ресурсного центра

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да		2
2	Осуществление контроля за использованием оборудования	Да		2
3	Осуществление контроля за состоянием техники	Да		2
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да		2

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

### 3.1.18. Критерии материального стимулирования специалистов\*

\* Специалист по технической поддержке, специалист по защите информации, специалиста по ГО и ЧС, специалист по охране труда

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1	Повышение квалификации	Да		2
2	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да		2

3	Внедрение, сопровождение информационных систем, созданных (создаваемых) в целях осуществления деятельности учреждения	Да		2
4	Обеспечение соблюдения правил и норм охраны труда и техники безопасности	Да		2
5	Своевременная отчетность	Да		2
6	Эффективное взаимодействие между отделами, структурными подразделениями техникума	Да		2
7	Информатизация деятельности	Да		2
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами - ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

К п. 7. Информатизация деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации деятельности

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

#### 3.1.19. Критерии материального стимулирования калькулятора

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да	2
2	Качественное и своевременное ведение учета	Да	2

	цен и продукции, реализуемой в ОО			
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да		2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

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

**3.1.20. Критерии материального стимулирования водителей\***

\*Водитель автобуса , водитель автомобиля, водитель грузового автомобиля

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Содержание автотранспортного средства в надлежащем состоянии	Да	2
2	Соблюдение правил дорожного движения	Да	2
3	Использование транспортного средства не по назначению	Нет	2
4	Эффективное взаимодействие между отделами, структурными подразделениями техникума	Да	2
5	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да	2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	2

Примечания:

К п. 5. Система работы с документами - ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

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



1	Предписания контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

### 3.1.21. Критерии материального стимулирования повара и кухонного работника

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обеспечение качественного питания	Да	2
2	Сохранность материальных ценностей, спецодежды и рациональное их использование	Да	2
3	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	Да	2
4	Высокое качество содержания кухонного оборудования и инвентаря	Да	2
5	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да	2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	2

Примечания:

К п. 5. Система работы с документами - ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

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

### 3.1.22. Критерии материального стимулирования художника оформителя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Качественное и своевременное оформление витрин, выставок	Да		2
2	Соблюдение художественно-эстетического уровня оформления помещений учреждения	Да		2
3	Соблюдение эстетического уровня оформления массовых мероприятий	Да		2
4	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да		2
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да		2

Примечания:

К п. 4. Система работы с документами - ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да	-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

### 3.1.23. Критерии материального стимулирования документоведа

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Повышение квалификации	Да		2
2	Система работы с документами согласно должностным обязанностям	Да		0-6
3	Информатизация деятельности	Да		2
4	Оптимизация работы документооборота	Да		2
5	Качественная подготовка документов в пределах компетенции	Да		2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да		2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в течение рассматриваемого периода.

К п. 2. Система работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны ОО.

К п. 3. Информатизация деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации деятельности

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№ п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да	-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.1.24. Критерии материального стимулирования рабочих\*

\*Слесарь электрик по ремонту электрооборудования, Слесарь-сантехник, Слесарь по ремонту оборудования, Техник по эксплуатации зданий, Плотник

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Оперативность и качество выполнения заявок	Да	2
2	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок	Да	2
3	Обеспечение бесперебойной работы ОО	Да	2
4	Соблюдение правил техники безопасности	Да	2
5	Качественное выполнение должностных обязанностей	Да	2
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	2

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

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

1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да	-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

### 3.1.24. Критерии материального стимулирования рабочих\*

\*Гардеробщик, Дворник, Кастелянша, Сторож, Дежурный по общежитию, Уборщица, Рабочий по стирке белья

N п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Соблюдение правил техники безопасности	Да	2
2	Выполнение разовых поручений администрации ОО	Да	2
3	Качественное выполнение должностных обязанностей	Да	2
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Да	2

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса	Да	-2
2	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2



Пронумеровано, пронумеровано  
и скреплено печатью 47 листов  
(Сорок семь листов)

И.О. Директора ГИПОУ «СИХТ»  
И.Е.Напылов

