

РАССМОТРЕНО
на Совете техникума

протокол № 3 от 30.12.2016г.
протокол № 1 от 05.09.2017г.
протокол № 3 от 24.01.2018г.
протокол № 4 от 28.02.2018г.
протокол № 1 от 01.09.2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБ ПОУ

«Хабаровский торгово-
экономический техникум»

В.В. Корсаков



Утверждено приказом от № 132-од от 30.12.2016
В редакции приказов № 82/1-од от 08.09.2017,
№10-од от 24.01.2018,
№ 29/1-од от 28.02.2018,
№ 94/1-од от 03.09.2018.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления стимулирующих выплат работникам краевого государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Хабаровский торгово-экономический техникум»
(КГБ ПОУ ХТЭТ)**

г. Хабаровск
2018

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат работникам КГБ ПОУ ХТЭТ (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Хабаровского края от 04.08.2008г. № 179-пр «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края».

1.2. Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам КГБ ПОУ ХТЭТ, премиальные выплаты.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников техникума в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей и критериев оценки результативности работы техникума, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты работникам КГБ ПОУ ХТЭТ назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам техникума (далее – Комиссия).

В состав Комиссии включаются:

- директор техникума;
- заместители директора техникума;
- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством;
- председатель профсоюзной организации;
- члены коллектива техникума (два-три человека).

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников техникума;
- назначение стимулирующих выплат работникам техникума.

2.5. Комиссия выбирает из своего числа председателя и секретаря Комиссии. Заместители руководителя, заведующий хозяйством и члены Комиссии собирают информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. Назначение стимулирующих выплат производится на основании представлений начальников отделов и служб техникума на каждого работника для представления результатов деятельности за истекший период. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников техникума на основании представлений начальников отделов и служб, принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. В случае отсутствия представления комиссия принимает решение о начислении стимулирующих выплат по своему усмотрению, комиссия имеет право отказать работнику в начислении стимулирующих выплат. В случае возникновения разногласий работник имеет право в трехдневный срок подать заявление в комиссию о пересмотре стимулирующих выплат. Комиссия в трехдневный срок должна рассмотреть поступившее заявление.

2.6. Размер выплаты за качество выполняемых работ работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями качества выполняемых работ работников техникума, определенных настоящим Положением.

2.7. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями интенсивности и высоких результатов работы работников техникума, определенных настоящим Положением.

2.8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, а также за счет привлеченных внебюджетных средств.

2.9. Право на стимулирующие выплаты имеют штатные сотрудники техникума, в том числе внутренние и внешние совместители. Стимулирующие выплаты работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

2.10. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии.

2.11. Выплаты стимулирующего характера работникам техникума производятся в пределах средств фонда оплаты труда КГБ ПОУ ХТЭТ. Фонд оплаты труда техникума формируется за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. В случае снижения суммы средств от приносящей доход деятельности по объективным причинам (снижение количества приема студентов, отсев студентов и др.), выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или отменены полностью по решению Комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат. О снижении суммы стимулирующих выплат, работники техникума должны быть уведомлены за 2 месяца.

2.12. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы или к доходам от оказания платных услуг. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

2.13. Стимулирующие выплаты работникам техникума не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.14. Стимулирующие выплаты работникам техникума могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценке деятельности техникума;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;
- наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);
- некачественном выполнении поручений директора техникума.

2.15. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора техникума.

2.16. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам техникума осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

3. Виды стимулирующих выплат, перечень и критерии их установления

3.1. Согласно п. 7.1 Положения об оплате труда работников КГБ ПОУ ХТЭТ к стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- поощрительные выплаты за многолетний труд в связи с выходом на пенсию.

3.2. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1. Заместитель директора по научно-методической работе				
1.1.	Обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям работодателей	1.1. Доля обеспеченности ГИА методическими рекомендациями по выполнению выпускных квалификационных работ по специальностям техникума от общего количества образовательных программ	10	70% и выше
1.2.	Внедрение новых программ и моделей профессионального образования	1.2.1. Доля учебных дисциплин, профессиональных модулей, обеспеченных учебно-методической документацией, в общем количестве учебных дисциплин и профессиональных модулей новых образовательных программ и моделей профессионального образования, %	10	5%
		1.2.2. Полнота документационного обеспечения деятельности учебно-производственного кластера, %	10	В соответствии с Положением об учебно-производственном кластере
1.3.	Сетевая и (или) дистанционная форма реализации программ	1.3.1. Доля учебных дисциплин, профессиональных модулей обеспеченных методической документацией, в общем количестве	10	5%

		учебных дисциплин и профессиональных модулей программ, реализуемых с использованием дистанционных образовательных технологий		
1.4.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.4.1. Доля учебных дисциплин, профессиональных модулей обеспеченных учебно-методической документацией, в общем количестве учебных дисциплин и профессиональных модулей по образовательной программе	10	70% и выше
		1.4.2. Доля методического обеспечения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся, в общем количестве учебных дисциплин и профессиональных модулей по образовательной программе	10	70% и выше
		1.4.3. Разработка методического инструментария мониторинга качества образования в техникуме. Проведение мониторинга качества образования по направлениям: - мониторинг стартовых возможностей студентов; - мониторинг образовательного процесса; - мониторинг качества образования выпускников.	10	ежегодно
1.5.	Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	1.5.1. Количество разработанных адаптированных образовательных программ, реализуемых для инвалидов и лиц с ОВЗ, обеспеченных учебно-методической документацией, ед.	10	3
1.6.	Участие студентов в конкурсных мероприятиях	1.6.1 Количество студентов, принявших участие в олимпиадах и конкурсах, чел.	3	50
		1.6.2 Количество студентов, победителей и призеров олимпиад и конкурсов, чел.	7	30
1.7.	Информационная открытость	1.7.1. Своевременное размещение на официальном сайте информации по научно-методической деятельности, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.	5	своевременное размещение информации
		1.7.2. Количество публикаций, печатных работ в сборниках научно-практических конференций, СМИ и на интернет-порталах, ед.	5	3 и более

1.8.	Уровень квалификации педагогических работников	1.8.1. Количество штатных педагогических работников, принявших участие в конкурсах педагогического мастерства, чел.	5	5 и более
		1.8.2. Количество штатных педагогических работников, победителей и призёров конкурсов педагогического мастерства, чел.	10	1 и более
		1.8.3. Количество открытых уроков, внеклассных мероприятий и выполненных методических разработок по проведённым мероприятиям, ед.	5	4 и более
		1.8.4. Количество проведённых методических и психолого-педагогических семинаров, педагогических чтений, ед.	5	5 и более
		1.8.5. Количество заседаний школы начинающих преподавателей, ед.	5	5 и более
		1.8.6. Выполнение методических разработок, рекомендаций, пособий преподавателями, ед.	5	20 и более
		1.8.7. Доля педагогических и руководящих работников, прошедших повышение квалификации, переподготовку, не реже 1 раза в 3 года, в общем количестве педагогических и руководящих работников	5	86% и выше
		1.8.8. Доля педагогических работников отвечающих за освоение обучающимися профессионального учебного цикла, прошедших стажировку в профильных организациях, не реже 1 раза в 3 года, в общем количестве педагогических и руководящих работников	5	86% и выше
1.9.	Исполнительская дисциплина	1.9.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и отчётности	5	отсутствие нарушения сроков
		9.2. Выполнение плана научно-методической работы, %	5	90 и выше
1.10	Работа с обращениями граждан	1.10.1. Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, ед.	5	0
		Итого	160	
2. Заместитель директора по учебной работе				
2.1.	Сохранность контингента	2.1.1. Доля отчисленных за неуспеваемость обучающихся всех	15	14 и менее

		форм обучения, в общей среднегодовой численности обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, %.		
2.2.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей	2.2.1. Доля выпускников, получивших дипломы с отличием, в общей численности выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена, %	15	7 и более
		2.2.2. Доля выпускников сдавших ГИА на 4 и 5, в общей численности выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена, %.	15	40 и более
		2.2.3. Доля выпускников, успевающих на 4 и 5, в общей численности выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена, %.	15	10 и более
		2.4. Доля студентов, обучающихся по программам, в реализации теоретического обучения которых участвуют работодатели, в общей численности обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, %	10	90 и более
2.3.	Внедрение новых программ и моделей профессионального образования	2.3.1. Количество новых программ и моделей профессионального образования, разработанных в текущем году, ед.	10	2
2.4.	Сетевая и (или) дистанционная форма реализации программ	2.4.1. Количество образовательных программ, реализуемых в сетевой форме или с применением дистанционных образовательных технологий, ед.	10	7
2.5.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	2.5.1. Доля обеспечения образовательных программ фондами оценочных средств, в общем количестве образовательных программ	10	100%
		2.5.2. Доля обеспечения программ подготовки специалистов среднего звена, учебно-программной документацией, в общем количестве образовательных программ	10	100%
2.6.	Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	2.6.1. Количество разработанных адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования, реализуемых для инвалидов и лиц с ОВЗ, ед.	10	3
	Информационная открытость	2.7.1. Своевременное размещение на официальном сайте	5	своевременное

2.7.		информации по образовательной деятельности, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.		размещение информации
2.8.	Создание условий для успешной самореализации и эффективной самореализации обучающихся	2.8.1. Доля выпускников, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных программ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте, в общем количестве выпускников	5	1% и более
2.9.	Разработка правил, локальных нормативных актов	2.9.1. Полнота охвата правилами, локальными нормативными актами образовательной деятельности (в соответствии с законодательством РФ)	10	В соответствии с законодательством РФ
2.10	Исполнительская дисциплина	2.10.1. Обеспечение замещения педагогов в период нетрудоспособности, нахождения в отпуске и т.п., %	5	90% и более учебного времени
		2.10.2. Выполнение плана работы, %	5	90% и выше
		2.10.3. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и плановой отчётности	5	отсутствие нарушения сроков
2.11	Работа с обращениями граждан	2.11.1. Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, ед.	5	0
		Итого	160	
3. Заместитель директора по воспитательной работе				
1.	Сохранность контингента	3.1.1. Доля отчисленных за нарушение учебной дисциплины обучающихся всех форм обучения, в общей среднегодовой численности обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, %.	15	1 и менее
3.2.	Организация воспитательной работы	3.2.1. Отсутствие правонарушений со стороны обучающихся в период образовательного процесса, зафиксированных правоохранительными органами, ед.	15	Отсутствие правонарушений
		3.2.2. Доля студентов очной формы обучения, охваченных кружковой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работой, в общей численности обучающихся очного отделения за отчётный период, %.	10	30 и более
		3.2.3. Обеспечение условий для подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований Всероссийского	10	90 и выше

		физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», объём выполнения плановых мероприятий %		
		3.2.4. Организация мероприятий по охране здоровья обучающихся	10	в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов
		3.2.5. Доля студентов, участвующих в работе органов студенческого самоуправления от общего количества студентов очной формы обучения, %	15	10 и более
		3.2.6. Снижение количества студентов группы риска, по сравнению с предыдущим учебным годом, %	10	5 и более
		3.2.7. Количество проведённых мероприятий по профилактике правонарушений, ед.	15	10 и более
		3.2.8. Количество мероприятий по работе со студентами-сиротами и студентами, оставшимися без попечения родителей, ед.	15	1
		3.2.9. Количество мероприятий по работе с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, ед.	15	1
3.3.	Участие студентов в конкурсных мероприятиях	3.3.1. Количество победителей и призёров конкурсов социокультурной направленности (художественной самодеятельности, агитбригад и т.д.) и спартакиад, чел.	5	5 и более
		3.3.2. Количество участников конкурсов социокультурной направленности (художественной самодеятельности, агитбригад и т.д.) и спартакиад, чел.	5	10 и более
3.4.	Информационная открытость	3.4.1. Своевременное размещение на официальном сайте информации по воспитательной деятельности, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.	5	своевременное размещение информации
3.5.	Исполнительская дисциплина	3.5.1. Выполнение плана работы, %	5	90 и выше
		3.5.2. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и плановой отчётности	5	отсутствие нарушения сроков
3.6.	Работа с обращениями граждан	3.6.1. Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, ед.	5	0

		Итого	160	
4. Заместитель директора по учебно-производственной работе				
4.1.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей	4.1.1. Доля студентов, обучающихся по программам, в реализации практического обучения которых участвуют работодатели, в общей численности обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, %	15	90 и более
		4.1.2. Доля лиц, прошедших за отчётный период обучение по дополнительным профессиональным программам и краткосрочно обученных по основным программам профессионального обучения в общей численности обучающихся, %	10	5 и более
4.2.	Внедрение новых программ и моделей профессионального образования	4.2.1. Количество мероприятий, проведённых в рамках учебно-производственного кластера, ед.	15	2
4.3.	Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	4.3.1. Реализация плана мероприятий по развитию безбарьерной среды, объём выполнения, %	10	100 % выполнение плановых мероприятий за отчётный период
4.4.	Участие студентов в конкурсных мероприятиях	4.4.1. Количество победителей и призёров олимпиад, конкурсов, соревнований по профессиональному мастерству, чел.	5	1
		4.4.2. Количество участников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях по профессиональному мастерству, чел.	3	1
4.5.	Информационная открытость	4.5.1. Своевременное размещение информации на официальном сайте по учебно-производственной деятельности, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.	5	своевременное размещение информации
4.6.	Создание условий для успешной и эффективной самореализации обучающихся	4.6.1. Доля выпускников по основным образовательным программам, успешно прошедших сертификационные процедуры в общей численности выпускников, %	5	1% и более
		4.6.2. Доля обучающихся по договорам целевого обучения в общей численности лиц обучающихся в учреждении (на всех формах обучения), %	5	1,5 % и выше
		4.6.3. Соблюдение требований по охране труда при организации теоретического и практического обучения	20	отсутствие нарушений, предписаний
		4.6.4. Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса	20	в соответствии с требованиями

				нормативно-правовых документов
		4.6.5. Мероприятия, проведённые с представителями работодателей (мастер-классы, презентации и т.п.) по повышению профессионального мастерства	15	5
4.7.	Разработка правил, локальных нормативных актов	4.7.1. Полнота охвата правилами, локальными нормативными актами учебно-производственной работы (в соответствии с законодательством РФ)	10	В соответствии с законодательством РФ
4.8.	Ресурсное обеспечение	4.8.1. Соответствие материально-технической базы требованиям федеральных государственным образовательным стандартам:		соответствие МТБ санитарным и противопожарным нормам
		4.8.2. Обеспеченность пунктами питания	5	80-89%
		4.8.3. Обеспеченность спортивными сооружениями	2	80-89%
4.9.	Исполнительская дисциплина	4.9.1. Выполнение плана работы, %	5	90 и выше
		4.9.2. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и плановой отчётности	5	отсутствие нарушения сроков
4.10	Работа с обращениями граждан	4.10.1. Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, ед.	5	0
		Итого	160	
5. Главный бухгалтер				
5.1.	Обеспечение целевого и эффективного использования денежных средств	5.1.1. Отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения к средней заработной плате по экономике региона	15	90%
		5.1.2. Рост средней заработной платы работников в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края	15	наличие роста заработной платы выше установленной
		5.1.3. Доходы профессиональной образовательной организации из	15	свыше 200 тыс. руб.

		средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного педагогического работника, руб.		
		5.1.4. Сокращение расходов на административно-управленческий (далее - АУ) и вспомогательный персонал (далее - ВП) с учетом предельной доли на оплату труда АУ и ВП в общем фонде оплаты труда организации не более 40%	15	40% и менее
		5.1.5. Отсутствие нарушений финансовой, налоговой и штатной дисциплины	10	отсутствие нарушений
		5.1.6. Итоги годового мониторинга и оценки качества финансово-хозяйственного менеджмент	5	50-70 баллов
5.2.	Качество планирования доходов и расходов	5.2.1. Количество внесенных изменений в план финансово-хозяйственной деятельности, в связи с экономией или перерасходом, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности в отчетном году, ед.	5	Не более 6 изменений
		5.2.2. Сумма положительных изменений в план финансово-хозяйственной деятельности в связи с экономией, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности в отчетном году, в общей сумме утвержденных плановых назначений	5	Не более 15%
5.3.	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	5.3.1. Остаток неиспользованной субсидии на выполнение государственного задания и иной целевой субсидии на конец отчетного финансового года, в общей сумме утвержденных плановых назначений	10	0-5%
5.4.	Учет, отчетность и управление кредиторской задолженностью	5.4.1. Задолженность по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) организации (за исключением депонированных сумм)	15	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по оплате труда сверх предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности, установленного приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 20.07.2011 № 389
		5.4.2. Задолженность по оплате налогов, сборов, взносов и иных	15	Отсутствие

		обязательных платежей в соответствующий бюджет бюджетной системы Российской Федерации, административных штрафов и штрафов, установленных уголовным законодательством Российской Федерации		просроченной кредиторской задолженности по оплате налогов, сборов, взносов и иных обязательных платежей в соответствующий бюджет бюджетной системы Российской Федерации, административных штрафов и штрафов, установленных уголовным законодательством Российской Федерации сверх предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности, установленного приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 20.07.2011 № 389
		5.4.3. Своевременность и качество представления годовой бухгалтерской отчетности	15	представление бухгалтерского отчета в установленные сроки и в полном объеме
5.5.	Контроль и аудит	5.5.1. Осуществление мероприятий внутреннего контроля	5	Наличие документооборота по внутреннему контролю
		5.5.2. Проведение инвентаризации	10	Наличие материалов ежегодной инвентаризации имущества и обязательств
	Открытость информации о	5.6.1. Размещение информации на сайте www.bus.gov.ru в сети	5	Сведения о размещении

5.6.	деятельности подведомственных организаций	Интернет		информации о подведомственной организации в соответствии с Приказом Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н
		Итого	160	

3.3. Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	Внедрение новых программ и моделей профессионального образования	1.1 Количество и наименование разработанных (модернизированных) в текущем году основных образовательных программ, программ профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по профессиям рабочих и должностям служащих, программ дополнительного профессионального образования по вводимым новым направлениям подготовки (профессиям и специальностям) или целевому заказу работодателей или реализации вариативной составляющей основных образовательных программ:		
		1.1.1 Создание комплекта рабочих программ в рамках реализации ОПОП, ППССЗ.	25% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		1.1.2. Создание учебных и методических пособий, электронных учебников, учебных пособий.	20% от тарифной ставки за одно пособие	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		1.1.3. Создание методических разработок, методических рекомендаций, имеющих внутреннюю и внешнюю рецензии.	5% от тарифной ставки за одну методическую разработку, рекомендацию	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		1.1.4. Составление учебно-программной документации	30% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем

		(программ, КТП, поурочных планов, КОС) преподавателями, начинающими работать в техникуме и работающими в течение учебного года поступления на работу на педагогическую должность.		учебном году на период выполнения указанной работы
1.2.	Сетевая и (или) дистанционная форма реализации программ	1.2.1. Использование современных образовательных и дистанционных технологий, интерактивных форм в образовательном процессе, в организационной и методической работе в сетевой и дистанционной формах реализации программ.	10% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		1.2.2. Разработка (модернизация) учебно-методического комплекса (УМК) учебных дисциплин и профессиональных модулей с применением дистанционных технологий по заочной форме обучения.	20% от тарифной ставки за каждый УМК	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
1.3.	Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья:	1.3.1. Разработка адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования, профессионального обучения, реализуемых для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья или включение в вариативную часть образовательных программ среднего профессионального образования адаптационных дисциплин.	25% от тарифной ставки за одну программу	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		1.3.2. Разработка учебно-методического обеспечения образовательного процесса для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (использование методов обучения, исходя из их доступности для данной категории обучающихся, обеспечение данной категории обучающихся печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья).	25% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		1.3.3. Организация трудоустройства выпускников-инвалидов (индивидуальные консультации студентов и выпускников данной категории граждан по вопросам трудоустройства, привлечение работодателей для презентаций и встреч со студентами-инвалидами старших курсов).	25% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
1.4.	Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся:	1.4.1. Разработка модулей вариативной составляющей ОПОП по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте.	10% от тарифной ставки за один модуль	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		1.4.2. Разработка модулей вариативной составляющей ОПОП по основам предпринимательства, открытию собственного дела, способствующих «самозанятости» выпускника на современном рынке труда.	10% от тарифной ставки за один модуль	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год

1.5.	Обеспечение целевого и эффективного использования денежных средств	1.5.1. Участие в реализации программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по рабочим профессиям, программ дополнительного профессионального образования.	10% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		1.5.2. Участие в профориентационной работе взрослого населения, индивидуальное кураторство над студентами заочного отделения в текущем учебном году.	3000 рублей за одного студента	Единовременно по итогам работы за учебный год по окончании учебного года
1.6.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.6.1. Наличие ОПОП, которые имеют профессионально-общественную аккредитацию.	15% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		1.6.2. за создание комплекта контрольно-оценочных средств (КОС) по профессиональному модулю.	16% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		1.6.3. создание контрольно-оценочных средств (КОС) по проверке сформированности профессиональных компетенций по учебной дисциплине.	5% от тарифной ставки за один КОС	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		1.6.4. Разработка (создание) учебно-методического комплекса (УМК) учебных дисциплин и профессиональных модулей по очной форме обучения.	20% от тарифной ставки за каждый УМУ	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
2.	Качество выполняемых работ			
2.1.	Выполнение количественных и качественных показателей оказываемых государственных услуг	2.1.1. Организация и участие в профориентационной работе.	10% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		2.1.2. Сохранность контингента студентов за предыдущий учебный год, вклад классного руководителя в сохранение контингента студентов группы – полное сохранение контингента по результатам учебного года: - в группах первого курса;	56% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год

		- в группах второго курса;	40% от тарифной ставки	
		- в группах третьего курса;	16% от тарифной ставки	
		- в группах четвертого курса.	16% от тарифной ставки	
2.2.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников по ОПОП требованиям работодателей и применение стандартов ВСР для проведения итоговой государственной аттестации (далее ГИА)	2.2.1. Доля выпускников, получивших дипломы с отличием, в общей численности выпускников (не менее 7% от численности выпускной группы); начисляется классным руководителям выпускных групп.	10% от тарифной ставки за каждого студента	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		2.2.2. Доля обучающихся, показавших качественную успеваемость («4» и «5») в общей численности обучающихся (не менее 25% численности группы); начисляется классным руководителям.	10% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		2.2.3. Доля выпускников по программам среднего профессионального образования (далее – СПО), продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам ВСР.	10% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		2.2.4. Доля выпускников, обучавшихся по программам СПО, набравших выше среднего балла по компетенции по стране в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО, прошедших ГИА в форме демонстрационного экзамена с применением стандартов ВСР.	10% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		2.2.5. Качество освоения ОПОП, ППССЗ по специальности, достижение студентами учебной группы высоких результатов в обучении по итогам государственной аттестации (по предметам, выносимым на государственную аттестацию) не менее 75% от общего числа студентов группы, прошедших государственную аттестацию с оценками «отлично» и «хорошо».	1% от тарифной ставки за каждого студента	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		2.2.6. Участие в реализации дополнительных образовательных программ для студентов всех форм обучения.	10% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		2.2.7. За подготовку студентов к процедуре независимой оценки и сертификации квалификаций выпускников	0,5% от тарифной ставки за каждого студента, прошедшего процедуру	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий

			независимой оценки и сертификации	учебный год
3	Выплаты за профессиональное мастерство и классность			
3.1	Уровень квалификации педагогических работников	3.1.1. Результаты аттестации: - наличие первой квалификационной категории; - наличие высшей квалификационной категории.	15% к тарифной ставке с учетом педагогической нагрузки 75 % к тарифной ставке с учетом педагогической нагрузки	На текущий учебный год при наличии аттестационного листа
		3.1.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня: -участник очного конкурса профессионального мастерства различного уровня; -участник заочного конкурса профессионального мастерства различного уровня; -победитель, призер очного конкурса профессионального мастерства различного уровня; -победитель, призер заочного конкурса профессионального мастерства различного уровня.	10% от тарифной ставки 5% от тарифной ставки 20% от тарифной ставки 10% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		3.1.3. Получение знака отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).	10% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		3.1.4. Проведение открытых уроков с выполнением методических разработок этих уроков.	15% от тарифной ставки за один открытый урок	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		3.1.5. Руководство творческими или опытно-экспериментальными группами преподавателей техникума.	25% от тарифной ставки за одну группу	Устанавливаются за фактическое руководство творческими группами в текущем учебном году на период выполнения указанной работы

	3.1.6. Руководство студенческим научным обществом техникума в текущем учебном году.	20% от тарифной ставки	Устанавливаются за фактическое руководство студенческим научным обществом в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
	3.1.7. Руководство музеем техникума в текущем учебном году.	20% от тарифной ставки	Устанавливаются за фактическое руководство музеем техникума в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
	3.1.8. Наставничество над начинающим преподавателем в текущем учебном году.	5% от тарифной ставки	Устанавливаются за фактическое наставничество над начинающими преподавателями в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
	3.1.9. Выступления на педагогических советах, методических советах, семинарах, педчтениях и т.п. за предыдущий учебный год.	5% от тарифной ставки за одно выступление	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
	3.1.10. Выступление на заседаниях школы начинающего преподавателя по вопросам анализа и самоанализа уроков и внеклассных мероприятий преподавателей, начинающих работать в техникуме и работающих в течение учебного года поступления на работу на педагогическую должность.	30% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
	3.1.11. Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы не менее 3 лет для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимися профессионального учебного цикла.	25% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
	3.1.12. Руководство многопрофильной предметно-цикловой комиссией (профессиональный учебный цикл и общеобразовательные дисциплины).	25% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем учебном году на период выполнения указанной работы

		3.1.13. Преподаватель, являющийся единственным специалистом в техникуме по определенному профилю преподаваемой дисциплины, МДК или практики	100% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
		3.1.14. Наличие сертификата эксперта ВСП.	50% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
		3.1.15. Участие в качестве главного эксперта по компетенции в чемпионатах ВСП.	250% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
3.2.	Участие в конкурсных мероприятиях	3.2.1. Подготовка победителей и призеров очных международных, федеральных, межрегиональных, краевых и городских смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад, конкурсов научно-исследовательских работ, в том числе чемпионатов ВСП.	20% от тарифной ставки за одного победителя, призера	Устанавливается за каждого победителя, призера, лауреата, дипломанта, участника в каждом конкурсе, но не более 100% по всем пунктам в целом, на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		3.2.2. Подготовка победителей и призеров заочных международных, федеральных, межрегиональных, краевых и городских смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад, конкурсов научно-исследовательских работ.	10% от тарифной ставки за одного победителя, призера	
		3.2.3. Подготовка лауреатов, дипломантов, участников очных международных, всероссийских, межрегиональных, краевых и городских смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад, конкурсов научно-исследовательских работ, в том числе чемпионатов ВСП.	10% от тарифной ставки за одного лауреата, дипломанта, участника	
		3.2.4. Участие в соревнованиях (в т.ч. по реализации ВФСК ГТО) различного уровня: - победитель; - призер; - участник.	20% от тарифной ставки 10% от тарифной ставки 8% от тарифной ставки	
3.3.	Информационная открытость	3.3.1. Наличие публикаций, печатных работ международного, федерального, межрегионального, краевого, городского уровней.	10% от тарифной ставки за одну публикацию	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год

		3.3.2. Наличие выставленного материала по своей педагогической деятельности на интернет-порталах.	5% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
3.4.	Организация воспитательной работы	3.4.1. Проведение открытых внеклассных мероприятий по предмету (предметные недели, экскурсии), олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий с выполнением методических и сценарных разработок.	10% от тарифной ставки за одно мероприятие	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		3.4.2. Наличие обучающихся, назначенных на стипендии Правительства Российской Федерации, именные стипендии, стипендии юридических и (или) физических лиц	5% от тарифной ставки за каждого стипендиата	Ежемесячно за одного студента
3.5.	Привлечение к учебно-воспитательной деятельности представителей работодателей	3.5.1. Участие в организации учебно-воспитательного процесса с привлечением работодателей (в проведении семинаров, мастер-классов, уроков, классных часов).	5% от тарифной ставки за каждый семинар, мастер-класс, урок, классный час	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		3.5.2. Руководство дипломными работами (проектами), получившими реальные практические результаты (отзывы руководителей предприятий).	15% от тарифной ставки за одну дипломную работу (проект)	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год

4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам назначаются на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат по представлению заместителей директора по научно-методической работе, учебно-воспитательной работе, учебно-производственной работе, которые составляют его на основании решений научно-методического совета техникума и протоколов заседаний предметно-цикловых комиссий.

5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, установленные подпунктами 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5.1, 1.6, 2.1, 2.2, 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.9, 3.1.10, 3.2, 3.3, 3.4.1, 3.5 устанавливаются на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный и выплачиваются ежемесячно с 1 сентября по 30 июня.

6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам установленные подпунктами, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8, 3.1.11, 3.1.12, 3.1.13, 3.1.14, 3.1.15 настоящего положения устанавливаются и выплачиваются ежемесячно с 1 сентября по 30 июня в текущем учебном году на период выполнения указанной работы.

7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам установленные в пункте 3.2 настоящего положения назначаются за каждого победителя, призера, лауреата, дипломанта, участника, но не более 100% в целом.

8. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам установленные подпунктом 1.1.4 и 3.1.9 назначаются преподавателям, начинающим работать в техникуме и работающим в течение учебного года поступления на работу на педагогическую должность.

9. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам установленные подпунктом 1.5.2 настоящего положения устанавливаются и выплачиваются единовременно по итогам работы за предыдущий учебный год.

10. В случае увольнения педагогического работника в течение или по окончании текущего учебного года, ему по итогам работы в этом году назначается единовременная стимулирующая выплата, предусмотренная подпунктами 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5.1, 1.6, 2.1, 2.2, 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.9, 3.1.10, 3.2, 3.3, 3.4.1, 3.5 настоящего положения в размере, равном сумме стимулирующих выплат за отработанный период, но не более 100% тарифной ставки в целом по всем подпунктам.

11. В случае ухода педагогического работника в отпуск по беременности и родам, в отпуск по уходу за ребенком до полутора лет, в отпуск по уходу за ребенком до трех лет в течение или по окончании текущего учебного года, ему по итогам работы в этом году назначается единовременная стимулирующая выплата, предусмотренная подпунктами 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5.1, 1.6, 2.1, 2.2, 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.9, 3.1.10, 3.2, 3.3, 3.4.1, 3.5 настоящего положения в размере, равном сумме стимулирующих выплат за отработанный период, но не более 100% тарифной ставки в целом по всем подпунктам.

Выплачивается данная сумма стимулирующих выплат при выходе работника из указанного отпуска.

3.4. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат методистам техникума

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплаты
1.1	Организация работы с предметно-цикловых комиссий по обеспечению программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) учебно-методической документацией по учебным дисциплинам, МДК и ПМ; по обеспечению внеаудиторной работы	1.1.1. Наличие учебно-программной документации по всем специальностям	75% от должностного оклада	Устанавливаются в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
1.2	Участие в конкурсных мероприятиях	1.2.1 Организация работы по оказанию методической, консультационной, организационной помощи преподавателям по подготовке студентов к олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям: - наличие победителей, призеров и участников	70% от должностного оклада	Устанавливаются в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
1.3	Организация работы по учебно-методическому и документальному обеспечению учебно-производственного кластера	1.3.1 Выполнение плана-графика работы учебно-производственного кластера	70% от должностного оклада	90% и выше
1.4	Ведение делопроизводства по систематизации и учету подтверждающих документов на назначение стимулирующих выплат преподавателям	1.4.1 Наличие системы подтверждающих документов (100%)	70% от должностного оклада	100%
1.5.	Уровень квалификации педагогических работников	1.5.1. Руководство творческими группами преподавателей техникума.	20% от должностного оклада	Устанавливаются за фактическое руководство творческими группами в

				текущем учебном году на период выполнения указанной работы
		Итого:	305	

3.5 Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат мастеру производственного обучения

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1	Организация учебно-производственной работы	1.1.1. Привлечение к учебно-воспитательной деятельности представителей работодателей -заключение договоров с предприятиями на организацию практики	100% от должностного оклада	100% охвата обучающихся по всем специальностям
		1.1.2. Контроль за выполнением правил (инструкций) по охране труда, обеспечение безопасности условий производственного обучения (проведение инструктажей по безопасности труда при производственном обучении с обязательной регистрацией в соответствующем журнале	50% от должностного оклада	100% охвата обучающихся по всем специальностям
		1.1.3. Разработка перечня проверочных и пробных работ, подготовка студентов к сдаче квалификационных экзаменов на присвоение рабочей профессии	50%	60% оценок «хорошо» и «отлично» от общего числа студентов, сдающих квалификационные экзамены на присвоение рабочей профессии
		Итого:	200	

3.6 Показатели и критерии эффективности работы для установления стимулирующих выплат руководителю физического воспитания

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1.	Организация воспитательной работы	1.1.1. Разработка плана по обеспечению условий для подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	15 % от должностного оклада	Наличие плана
		1.1.2. Количество обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, чел.	55 % от должностного оклада	20 и более

		1.1.3. Количество победителей и призёров спартакиад городского, краевого, федерального и международного уровней, от общего количества обучающихся, чел.	35 % от должностного оклада	20 и более
		1.1.4. Доля обучающихся, занимающихся в спортивных секциях, от общего количества студентов очной формы обучения, %	70 % от должностного оклада	5% и более
1.2	Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	1.2.1 Количество разработанных адаптированных программ по физической культуре, реализуемых для инвалидов и лиц с ОВЗ, ед.	35 % от должностного оклада	1
1.3.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.3.1. Учебно-программное обеспечение работы спортивных секций, %	50 % от должностного оклада	100
		1.3.2 Доля обеспечения учебных программ по физической культуре оценочными средствами, в общем количестве учебных программ по физической культуре, %	35 % от должностного оклада	80 и более
1.4.	Исполнительская дисциплина	1.4.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	3% от должностного оклада	Отсутствие нарушения сроков
		1.4.2. Выполнение планов работы по физическому воспитанию	3% от должностного оклада	90% и выше
		Итого	301	

3.7. Показатели и критерии эффективности работы для установления стимулирующих выплат преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1..	Внедрение новых программ и моделей профессионального образования, разработанных в рамках краевой комплексной программы	1.1.1. Наличие комплекта рабочих программ по дисциплинам «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности» в рамках реализации ППССЗ по специальностям, ед.	50% от должностного оклада	11
		1.1.2. Создание методических разработок, методических рекомендаций, имеющих внутреннюю и внешнюю рецензии, ед.	4% от должностного оклада	1 и более

1.2.	Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья:	1.2.1. Наличие адаптированных рабочих программ по дисциплинам «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», реализуемых для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, ед.	35% от должностного оклада	1 и более
1.3.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.3.1. Создание контрольно-оценочных средств (КОС) по учебным дисциплинам «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», ед.	4% от должностного оклада	2
		1.3.2. Доля обучающихся, успевающих на 4 и 5, в общей численности студентов изучающих дисциплины «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», %.	50% от должностного оклада	60
1.4.	Организация воспитательной работы	1.4.1. Доля студентов очной формы обучения охваченных кружковой работой патриотической направленности, в общей численности обучающихся очной формы за отчётный период, %	50% от должностного оклада	6 и более
1.5.	Уровень квалификации педагогических работников	1.5.1 Проведение открытых уроков с выполнением методических разработок этих уроков, ед.	12% от должностного оклада	1 и более
1.6.	Исполнительская дисциплина	1.6.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	3% от должностного оклада	Отсутствие нарушения сроков
		1.6.2. Выполнение плана проведения учебных сборов, %	3% от должностного оклада	100
		1.6.3. Осуществление учёта военнообязанных	45% от должностного оклада	В соответствии с требованиями
		Итого:	256	

3.8. Показатели и критерии эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат педагогу-библиотекарю

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1	Организация воспитательной работы	1.1.1. Проведение тематических литературных выставок, ед.	10% от должностного оклада	10 и более
1.2.	Ресурсное обеспечение	1.2.1. Наличие электронных каталогов библиотечного фонда, ед.	9% от должностного оклада	2
		1.2.2. Выполнение плана формирования фонда библиотеки, %	20% от должностного оклада	90
		1.2.3. Обращаемость фонда литературы, %	5% от должностного оклада	60 и более
1.3.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.3.1. Обеспечение доступа обучающихся к библиотечным фондам	20% от должностного оклада	В соответствии с ФГОС СПО
		1.3.2. Работа обучающихся и педагогических работников с электронной библиотекой, ед.посещения	10% от должностного оклада	500 и более
1.4.	Разработка правил, локальных нормативных актов	1.4.1. Наличие разработанных правил, локальных нормативных актов по организации деятельности библиотеки и формированию библиотечного фонда, ед.	15% от должностного оклада	3 и более
1.5.	Исполнительская дисциплина	1.5.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и отчётности	3% от должностного оклада	Отсутствие нарушения сроков
		1.5.2. Выполнение плана работы библиотеки, %	3% от должностного оклада	90 и выше
		Итого:	95	

3.9. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующих очными отделениями для установления стимулирующих выплат.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1.	Сохранность контингента	1.1.1. Доля отчисленных по неуважительным причинам (исключены за правонарушения, самовольно ушли, исключены за неуспеваемость) студентов очной формы обучения, в общей среднегодовой численности студентов очной формы обучения	40% от должностного оклада	13 и менее
		1.1.2. Доля пропусков учебных занятий по неуважительным причинам, в общем количестве аудиторных занятий, %	30% от должностного оклада	15 и менее
1.2.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей	1.2.1. Доля выпускников очной формы обучения, получивших дипломы с отличием, в общей численности выпускников очной формы обучения, %.	60% от должностного оклада	7 и более
		1.2.2. Доля выпускников очной формы обучения, успевающих на 4 и 5, в общей численности выпускников очной формы обучения по программам подготовки специалистов среднего звена, %	60% от должностного оклада	10 и более
		1.2.3. Доля выпускников очной формы обучения сдавших ГИА на 4 и 5, в общей численности выпускников очной формы обучения по программам подготовки специалистов среднего звена, %	60% от должностного оклада	40 и более
1.3.	Социальная и воспитательная работа	1.3.1. Мониторинг текущей аттестации студентов, периодичность проведения	5% от должностного оклада	ежемесячно
		1.3.2. Мониторинг промежуточной аттестации студентов, периодичность проведения	10% от должностного оклада	по итогам семестра
		1.3.3. Снижение количества студентов, имеющих академическую задолженность, по сравнению с предыдущим учебным годом, %	50% от должностного оклада	10
		1.3.4. Количество мероприятий проведённых с классными руководителями по вопросам успеваемости и посещаемости обучающихся, ед.	20% от должностного оклада	8
1.4.	Исполнительская дисциплина	1.4.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов, соблюдение внутреннего трудового распорядка учреждения.	3 % от должностного оклада	отсутствие нарушения сроков
		1.4.2. Выполнение планов работы отделения	3 % от должностного оклада	90 и выше
		Итого:	341	

3.10. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего заочным отделением для установления стимулирующих выплат.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1.	Сохранность контингента	1.1.1. Доля отчисленных за неуспеваемость студентов заочной формы обучения, в общей среднегодовой численности студентов заочной формы обучения, %.	40% от должностного оклада	13 и менее
1.2.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей	1.2.1 Доля выпускников заочной формы обучения, получивших дипломы с отличием, в общей численности выпускников заочной формы обучения, %.	60% от должностного оклада	7 и более
		1.2.2. Доля выпускников заочной формы обучения, успевающих на 4 и 5, в общей численности выпускников заочной формы обучения по программам подготовки специалистов среднего звена, %.	60% от должностного оклада	10 и более
		1.2.3. Доля выпускников заочной формы обучения сдавших ГИА на 4 и 5, в общей численности выпускников заочной формы обучения по программам подготовки специалистов среднего звена, %;	60% от должностного оклада	40 и более
1.3.	Воспитательная работа	1.3.1 Мониторинг промежуточной аттестации студентов, периодичность проведения	25% от должностного оклада	по итогам семестра
		1.3.2 Снижение количества студентов, имеющих академическую задолженность, по сравнению с предыдущим учебным годом, %	25% от должностного оклада	5
1.4.	Сетевая и (или) дистанционная форма реализации программ	1.4.1 Доля студентов заочной формы обучения, осваивающих программы с использованием дистанционных образовательных технологий, в общей численности студентов заочной формы обучения, %.	30% от должностного оклада	30 и более
		1.4.2 Обеспечение студентов, обучающихся по сокращённой форме получения образования индивидуальными учебными планами, %	20% от должностного оклада	100
1.5.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.5.1 Обеспеченность образовательных программ по заочной форме обучения учебно-программной документацией, %	20% от должностного оклада	100
1.6.	1.6. Исполнительская дисциплина	1.6.1 Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов, соблюдение внутреннего трудового распорядка учреждения.	3 % от должностного оклада	Отсутствие нарушения сроков

		1.6.2. Выполнение планов работы отделения	3 % от должностного оклада	90% и выше
		Всего:	346	

3.11. Показатели и критерии эффективности работы для установления стимулирующих выплат руководителю СЦК

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1..	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.1.1. Участие в проведении мероприятий с представителями работодателей (мастер-классы, презентации и т.п.) по повышению профессионального мастерства, ед.	15% от должностного оклада	3 и более
		1.1.2. Участие в проведении профориентационных мероприятий, ед.	15% от должностного оклада	9 и более
		1.1.3. Разработка основных программ профессионального обучения, ед.	20% от должностного оклада	1 и более
1.2.	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях	1.2.1. Подготовка обучающихся к участию в конкурсах профессионального мастерства, чел.	30% от должностного оклада	3 и более
		1.2.2. Подготовка участников чемпионатов WorldSkillsRussia по компетенциям «Поварское дело» и «Выпечка хлебобулочных изделий», чел.	30% от должностного оклада	1 и более
1.3.	Уровень квалификации работника	1.3.1. Участие в качестве главного эксперта по компетенции в чемпионатах WorldSkillsRussia	200% от должностного оклада	1 и более
1.4.	Ресурсное обеспечение	1.4.1. Ресурсное обеспечение проведения чемпионатов WorldSkillsRussia по компетенциям «Поварское дело» и «Выпечка хлебобулочных изделий»	25% от должностного оклада	Отсутствие нарушений регламента проведения чемпионата
		1.4.2. Ресурсное обеспечение профессионального обучения на базе СЦК	15% от должностного оклада	Соответствие программе обучения
		1.4.3. Соблюдение финансовой дисциплины при составлении материальной отчётности	5% от должностного оклада	Отсутствие нарушений и предписаний
		1.4.4. Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	20% от должностного оклада	Отсутствие нарушений и предписаний
1.5.	Исполнительская дисциплина	1.5.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и отчётности	3% от должностного оклада	Отсутствие нарушений и предписаний

		1.5.2. Выполнение плана работы СЦК %	3% от должностного оклада	90 и выше
1.6.	Деятельность по восстановлению основных средств за счет оказания платных услуг (выполнения работ)	1.6.1. Доля расходов от приносящей доход деятельности, направленных на развитие материально-технической базы и восстановление основных средств, в общем объеме поступлений от приносящей доход деятельности, процент	20% от должностного оклада	1,2 %
		Итого:	401	

3.12. Показатели и критерии эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат заведующему учебной частью.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1.	Сохранность контингента	1.1.1. Доля отчисленных по не уважительным причинам (исключены за правонарушения, самовольно ушли, исключены за неуспеваемость) студентов очной формы обучения, в общей среднегодовой численности студентов очной формы обучения	40% от должностного оклада	14 и менее
		1.1.2. Доля пропусков учебных занятий по не уважительным причинам, в общем количестве аудиторных занятий, %	30% от должностного оклада	15 и менее
1.2.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей	1.2.1. Доля выпускников, получивших дипломы с отличием, в общей численности выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена, %	60% от должностного оклада	7 и более
		1.2.2. Доля выпускников сдавших ГИА на 4 и 5, в общей численности выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена, %.	60% от должностного оклада	50 и более
		1.2.3. Доля выпускников, успевающих на 4 и 5, в общей численности выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена, %.	60% от должностного оклада	10 и более
1.3.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных	1.3.1. Доля обеспечения программ подготовки специалистов среднего звена, учебно-программной документацией, в общем	20% от должностного оклада	100

	программ	количестве образовательных программ, %		
		1.3.2. Обеспечение выполнения учебных планов по программам подготовки специалистов среднего звена, %	10% от должностного оклада	100
1.4.	Исполнительская дисциплина	1.4.1. Своевременное и качественное составление расписания учебных занятий и экзаменационных сессий	10% от должностного оклада	отсутствие нарушения сроков
		1.4.2. Обеспечение замещения педагогов в период нетрудоспособности, нахождения в отпуске и т.п., %	10% от должностного оклада	90% и более учебного времени
		1.4.3. Обеспечение выдачи тарифицированной нагрузки преподавателями, своевременная сверка педагогической нагрузки	10% от должностного оклада	Отсутствие нарушений
		1.4.4. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и отчётности	3% от должностного оклада	отсутствие нарушения сроков
		1.4.5. Выполнение плана работы отделения, %	3% от должностного оклада	
		Итого:	316	

3.13. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующему практикой.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.1.1. Участие в проведении мероприятий с представителями работодателей (мастер-классы, презентации и т.п.) по повышению профессионального мастерства, ед.	15	3
		1.1.2. Участие в проведении профориентационных мероприятий, ед.	15	9
		1.1.3. Обеспечение выполнения учебных планов и рабочих программ по учебной и производственной практике, %	20	100
1.2.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей	1.2.1. Доля студентов, обучающихся по программам, в реализации практического обучения которых участвуют работодатели, в общей численности обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, %	15	90
		1.2.2. Доля студентов, обеспеченных местами практик, предусмотренных образовательной программой специальности	20	100

		1.2.3. Наличие договоров о дуальном обучении	35	1
		1.2.4. Наличие договоров о сетевом взаимодействии с предприятиями	35	5
1.3.	Внедрение новых программ и моделей профессионального образования	1.3.1. Количество мероприятий, проведённых в рамках учебно-производственного кластера, ед.	15	2
		1.3.2. Реализация инновационных проектов	40	1
1.4.	Создание условий для успешной и эффективной самореализации обучающихся	1.4.1. Доля выпускников по основным образовательным программам, успешно прошедших сертификационные процедуры в общей численности выпускников, %	5	1
1.5.	Ресурсное обеспечение	1.5.1. Соблюдение финансовой дисциплины при составлении материальной отчётности	5	нарушения и предписания отсутствуют
		1.5.2. Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	20	нарушения и предписания отсутствуют
1.6.	Уровень квалификации	1.6.1. Наличие сертификата эксперта ВСП.	50	Сертификат в наличии
		1.6.2. Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы не менее 3 лет.	25	Опыт работы более 3 лет
1.7.	Исполнительская дисциплина	1.7.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и материальной отчётности	3	Отсутствуют нарушения сроков
		1.7.2. Выполнение плана работы, %	3	90
		1.7.3. Организация прохождения учебной практики на базе СЦК	30	Организация в соответствии с установленными планами
		Итого:	351	

3.14. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего центром содействия трудоустройству выпускников для установления стимулирующих выплат.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1	Выполнение количественных показателей, оказываемых государственных услуг	1.1.1 Выполнение контрольных цифр приёма по состоянию на 01 октября отчётного года, %	55% от должностного оклада	100
1.2.	1.2.Трудоустройство выпускников	1.2.1 Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся не позднее первого года после выпуска, в общей численности выпускников очной формы обучения соответствующего года (без учёта призванных в ряды	40% от должностного оклада	72 и выше

		Вооружённых Сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком), %.		
		1.2.2 Доля выпускников, закрепившихся на производстве в течение двух лет после выпуска в общем объёме выпускников, направленных на работе, %.	40% от должностного оклада	50 и выше
1.3.	Создание условий для успешной и эффективной самореализации обучающихся	1.3.1. Доля обучающихся по договорам целевого обучения в общей численности обучающихся, %	50% от должностного оклада	0,5 и более
		1.3.2. Доля выпускников по основным образовательным программам, успешно прошедших сертификационные процедуры в общей численности выпускников, процент	80% от должностного оклада	19 и более
1.4	Профорientационная работа	1.4.1. Количество проведённых Дней открытых дверей для школьников и их родителей, ед.	15% от должностного оклада	10 и более
		1.4.2. Количество мероприятий для привлечения студентов заочной формы обучения, ед.	15% от должностного оклада	3 и более
		1.4.3. Наличие на официальном сайте информации по вопросам содействия трудоустройству выпускников (базы соискателей вакансий, методических материалов, полезных для поиска работы, новостей, объявлений и отчётов о проводимых Центром содействия трудоустройству выпускников)	10% от должностного оклада	наличие информации
1.5.	.Исполнительская дисциплина	1.5.1 Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	3% от должностного оклада	Отсутствие нарушения сроков
		1.5.2. Выполнение планов работы центра	3 % от должностного оклада	90 и выше
		Итого:	311	

3.15. Показатели и критерии эффективности работы для установления стимулирующих выплат заведующим лабораториями

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1.	Ресурсное обеспечение	1.1.1. Закупка сырья и обеспечение проведения лабораторных работ	15 % от должностного оклада	В соответствии с нормативных документов
		1.1.2. Соблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности при организации лабораторных работ	20 % от должностного оклада	Отсутствие нарушений и предписаний
		1.1.3. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации практического обучения при проведении лабораторных работ	20 % от должностного оклада	В соответствии с требованиями нормативных документов
1.2.	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях	1.2.1. Подготовке обучающихся к участию в конкурсах профессионального мастерства, чел.	30 % от должностного оклада	1 и более
1.3.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.3.1. Разработка методических рекомендаций по выполнению лабораторных работ, ед	20 % от должностного оклада	3 и более
		1.3.2. Обеспечение выполнения учебных планов и рабочих программ по лабораторным работам, %	40 % от должностного оклада	100%
		1.3.3. Участие в проведении мероприятий с представителями работодателей (мастер-классы, презентации и т.п.) по повышению профессионального мастерства, ед.	15 % от должностного оклада	2 и более
		1.3.4. Участие в проведении профориентационных мероприятий, ед.	15 % от должностного оклада	10 и более
1.4.	Исполнительская дисциплина	1.4.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и материальной отчетности	3 % от должностного оклада	Отсутствие нарушения сроков
		1.4.2. Выполнение плана работы лаборатории, %	3 % от должностного оклада	90% и выше
		Итого:	181	

3.16. Показатели и критерии эффективности работы для установления стимулирующих выплат лаборантам (СЦК, лабораторий).

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1.	Ресурсное обеспечение	1.1.1. Закупка сырья и обеспечение проведения лабораторных работ	15 % от должностного оклада	В соответствии с нормативных документов
		1.1.2. Соблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности при организации лабораторных работ	20 % от должностного оклада	Отсутствие нарушений и предписаний
		1.1.3. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации практического обучения при проведении лабораторных работ	20 % от должностного оклада	В соответствии с требованиями нормативных документов
1.2.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.2.1. Участие в проведении мероприятий с представителями работодателей (мастер-классы, презентации и т.п.) по повышению профессионального мастерства, ед.	15 % от должностного оклада	2 и более
		1.2.2. Участие в проведении профориентационных мероприятий, ед.	15 % от должностного оклада	10 и более
		1.2.3. Материально-техническое обеспечение проведения демонстрационных экзаменов и других конкурсных мероприятий	100% от должностного оклада	В соответствии с планом работы
1.3.	Исполнительская дисциплина	1.3.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и материальной отчетности	3 % от должностного оклада	Отсутствие нарушения сроков
		Итого:	188	

3.17. Показатели и критерии эффективности деятельности начальника отдела кадров для установления стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1.	Оптимизация кадрового потенциала	1.1.1. Доля штатных педагогических работников младше 35 лет в общей численности штатных педагогических работников	35 % от должностного оклада	30 % и выше
		1.1.2. Доля работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общей численности работников ПОО,%	70 % от должностного оклада	60 и менее
		1.1.3. Доля преподавателей со стажем работы до 5 лет в общей численности преподавателей	30 % от должностного оклада	10% и выше
		1.1.4. Численность обучающихся очной формы обучения в расчете на одного работника, замещающего должности преподавателей и (или) мастеров производственного обучения, чел.	60 % от должностного оклада	14,6 ед. и выше
1.2.	Укомплектованность педагогическими кадрами	1.2.1. Соотношение среднесписочной численности педагогических работников к штатной численности педагогических работников,%	20 % от должностного оклада	70 % и выше
1.3.	Уровень квалификации педагогических работников	1.3.1. Доля штатных педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, в общей численности штатных педагогических работников, %	20 % от должностного оклада	52 % и более
1.4.	Исполнительская дисциплина	1.4.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	3 % от должностного оклада	Отсутствие нарушения сроков
1.5.	Кадровое /архивное делопроизводство	1.5.1. Своевременное оформление трудовых правоотношений, составление графика отпусков, учет использования работниками отпусков	3 % от должностного оклада	Отсутствие нарушения сроков
		1.5.2. Организация воинского учета призывников и граждан, пребывающих в запасе, из числа работающих (обучающихся) в учреждении, и бронирования граждан, пребывающих в запасе, в течение всего календарного года, разработка планов работы по осуществлению воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе	70 % от должностного оклада	Охват работающих / обучающихся – 100%, отсутствие нарушения сроков
		Итого:	311	

3.18. Показатели и критерии эффективности деятельности начальника технического отдела для установления стимулирующих выплат .

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.1.	Ресурсное обеспечение	1.1.1. Обеспеченность персональными компьютерами на одного обучающего (%).	30 % от должностного оклада	90% и выше
		1.1.2. Количество компьютеров имеющих доступ в сеть Интернет в соотношении общего кол-ва компьютеров задействованных в учебном процессе(%).	50 % от должностного оклада	30 и более
		1.1.3. Обеспечение доступа обучающихся к современным профессиональным базам данных (ед.).	40 % от должностного оклада	2 и более
		1.1.4. Обеспечение образовательного процесса необходимыми лицензионными программами (ед.).	40 % от должностного оклада	40 и более
1.2.	Информационная безопасность	1.2.1. Разработка методических документов по вопросам информационной безопасности и внедрение новых информационных технологий (ед.).	25 % от должностного оклада	2 и более
1.3.	Информационная открытость	1.3.1. Обеспечение бесперебойной работы официального сайта, качественное и своевременное наполнение и размещение информации	60 % от должностного оклада	В соответствии с нормативно-правовыми документами
1.4.	Работоспособность и обслуживание системы видеонаблюдения	1.4.1. Обеспечение бесперебойной работы системы видеонаблюдения	60 % от должностного оклада	Отсутствие сбоев в работе
1.5.	Исполнительская дисциплина	1.5.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	3 % от должностного оклада	Отсутствие нарушения сроков
		1.5.2. Выполнение плана работы отдела,%	3 % от должностного оклада	95%
		Итого:	311	

3.19. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу техникума: секретарь учебной части, секретарь очного отделения, секретарь заочного отделения, секретарь научно-методического центра , секретарь СЦК.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. за интенсивность труда работника, связанную с осуществлением оперативной работы по приему и выпуску студентов очного и заочного отделений и отделения дополнительного образования	80% от должностного оклада
		1.2. интенсивность труда работника, связанная с оформлением бланков государственного образца – дипломов и приложений к ним	65% от должностного оклада
		1.3.интенсивность труда, связанная с осуществлением оперативной работы по оформлению учебной документации: учебные планы, графики учебного процесса, расписания занятий, протоколы и т.п.	80% от должностного оклада
		1.4 интенсивность труда работника, связанная с приемом, подготовкой и оформлением документов для выдачи дубликатов дипломов и приложений к ним	65% от должностного оклада
		1.5. интенсивность труда работника, связанная с применением дистанционных образовательных технологий	50% от должностного оклада
		1.6. интенсивность труда, связанная с осуществлением оперативной работы по составлению и ведению каталога методической продукции	80% от должностного оклада
		1.7. интенсивность труда работника, связанная с регистрацией выданной и принятой в научно-методический центр методической продукции	65% от должностного оклада
		1.8. интенсивность труда, связанная с осуществлением оперативной работы по подготовке и оформлению документации специализированного центра компетенций	80% от должностного оклада
		1.9. интенсивность труда, связанная с предоставлением отчетности по работе специализированного центра компетенций	125% от должностного оклада
		1.10. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.20. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу техникума: диспетчер образовательного учреждения.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. за интенсивность труда работника, связанную с осуществлением оперативного регулирования образовательного процесса	80% от должностного оклада
		1.1. за интенсивность труда работника, связанную с контролем за обеспеченностью преподавателей учебно-программной документацией	60% от должностного оклада
		1.2. интенсивность и высокие результаты работы, связанные с координацией выполнения преподавателями расписания учебных занятий, экзаменационных сессий и консультаций	100% от должностного оклада
		1.4. интенсивность труда, связанная с контролем за обеспеченностью учебных групп необходимыми помещениями и контролем за равномерностью загрузки учебно-методического оборудования и учебных помещений	60% от должностного оклада
		1.5. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.21. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат библиотекарю

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебно-воспитательном, научно-методическом и других процессах	100% от должностного оклада
		1.2. интенсивность работы, связанная с информационно-библиографической работой (обработка литературы, организация каталогов, ведение статистики: посещаемости, использования книг по специальностям и т.п.)	65% от должностного оклада

		1.3. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.22. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат специалисту по персоналу

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в административном, финансово-экономическом, кадровом и других процессах	100% от должностного оклада
		1.2. интенсивность работы по удовлетворению потребности техникума в кадрах, сокращению сроков закрытия вакансий в целях обеспечения бесперебойности учебного процесса	80% от должностного оклада
		1.3. интенсивность труда работника, связанная с оказанием методической, машинописной помощи, выполнением печатных работ хозяйственной, учебно-вспомогательной и другим службам	125% от должностного оклада
		1.4. интенсивность и высокие результаты работы, связанной с своевременным составлением и представлением статистической отчетности и отчетности перед учредителем	50% от должностного оклада
		1.5. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.23. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат заместителю главного бухгалтера, бухгалтеру, экономисту.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. За интенсивность труда работника, связанную с текущими изменениями в, административном, финансово-экономическом, кадровом, бухгалтерском и других процессах	100% от должностного оклада
		1.2. интенсивность труда работника, связанная с оказанием методической, машинописной помощи, выполнением печатных работ хозяйственной, учебно-вспомогательной и другим службам	125% от должностного оклада
		1.3. Интенсивность работы с сотрудниками и студентами техникума, связанная с выдачей справок, ответов на запросы государственных органов, физических и юридических лиц и др.	100% от должностного оклада
		1.4. Интенсивность работы со студентами, обучающимися на платной основе по заключению договоров и доп. соглашений к ним	100% от должностного оклада
		1.5. Интенсивность труда, связанная с подготовкой информации для составления отчетности по Гос.закупкам	80% от должностного оклада
		1.6. Интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.3. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.24. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат системному администратору, инженеру по охране труда и технике безопасности

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, и других процессах	100% от должностного оклада
		1.2. интенсивность труда работника, связанная с обеспечением безопасности техникума, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением уставной деятельности техникума	100% от должностного оклада

		1.3. интенсивность работы по обслуживанию сайта техникума	65% от должностного оклада
		1.4. интенсивность труда, связанная с администрированием системы видеонаблюдения техникума	100% от должностного оклада
		1.5. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.25. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат лаборанту (технический отдел)

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда работника, связанная с обеспечением безопасности техникума, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением уставной деятельности техникума	100% от должностного оклада
		1.2. интенсивность труда, связанная с фотосъемкой и подготовкой фотоотчетов, проводимых в учреждении мероприятий для размещения на сайте	40% от должностного оклада
		1.3. интенсивность труда, связанная с обеспечением музыкального сопровождения мероприятий, проводимых на базе учреждения (выступления творческих групп студентов и т.п.)	40% от должностного оклада
		1.4. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.26. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат юриконсульту.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в административном, финансово-экономическом, кадровом, бухгалтерском и других процессах	100% от должностного оклада
		1.2. организация работы по разработке и внесению изменений в локальные нормативные документы техникума, подготовке документов. Требующих юридической оценки с соблюдением сроков предусмотренных регламентом	100% от должностного оклада
		1.3. интенсивность труда работника, связанная с оказанием методической, машинописной помощи, выполнением печатных работ хозяйственной, учебно-вспомогательной и другим службам	100% от должностного оклада
		1.4. интенсивность труда работника, связанная с проведением экспертизы договоров и контрактов на предмет соответствия требованиям Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	20% от должностного оклада
		1.5. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.27. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат секретарю руководителя.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда работника, связанная с оказанием методической, машинописной помощи, выполнением печатных работ хозяйственной, учебно-вспомогательной и другим службам	125% от должностного оклада
		1.2. выполнение работ в ограниченные сроки и выполнение срочных работ	20% от должностного оклада
		1.3 интенсивность труда, связанная с исполнением обязанностей секретаря стипендиальной комиссии	80% от должностного оклада
		1.4. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.28. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат архивариусу.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда работника, связанная с оказанием методической, машинописной помощи, выполнением печатных работ хозяйственной, учебно-вспомогательной и другим службам	125% от должностного оклада
		1.2. Интенсивность работы с сотрудниками и студентами техникума, связанная с выдачей справок, ответов на запросы государственных органов, физических и юридических лиц и др.	100% от должностного оклада
		1.3. выполнение работ в ограниченные сроки и выполнение срочных работ	20% от должностного оклада
		1.4 интенсивность труда, связанная с организацией и ведением воинского учета обучающихся и граждан, работающих в учреждении	70% от должностного оклада

		1.5. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.29. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат заведующему хозяйством

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда работника, связанная с обеспечением безопасности техникума, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением уставной деятельности техникума	100% от должностного оклада
		1.2. интенсивность работы, связанной с оперативным устранением технических неполадок, организация выполнения срочных работ в целях обеспечения бесперебойной работы техникума	100% от должностного оклада
		1.3. интенсивность труда, связанная с обеспечением учреждения тепловыми, энергетическими и материальными ресурсами и принятию мер по экономии вышеуказанных ресурсов	120% от должностного оклада
		1.4. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.4. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.30. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат заведующему складом.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. за интенсивность работы, связанной с высокой степенью материальной ответственности, большим объемом материальных ценностей и имущества в подотчете работника	25% от должностного оклада
		1.2. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.31. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат коменданту.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда работника, связанная с обеспечением безопасности техникума, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением уставной деятельности техникума	100% от должностного оклада
		1.2. за интенсивность работы, связанной с высокой степенью материальной ответственности, большим объемом материальных ценностей и имущества в подотчете работника	55% от должностного оклада
		1.3. интенсивность труда работника, связанная с оформлением документов на списание материалов при проведении ремонтно-строительных работ	100% от должностного оклада
		1.4. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада

		2.2 качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
--	--	---	---

3.32. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат водителю.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда работника, связанная с обеспечением безопасности техникума, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением уставной деятельности техникума	100% от должностного оклада
		1.2. интенсивность работы, связанной с оперативным устранением технических неполадок транспортного средства техникума, а также организация срочных перевозок студентов и сотрудников в целях обеспечения бесперебойной работы техникума	100% от должностного оклада
		1.3. интенсивность труда работника, связанная с выполнением курьерской работы по поручениям структурных подразделений и руководства учреждения	55% от должностного оклада
		1.4. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.33. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат слесарю сантехнику.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда работника, связанная с обеспечением безопасности техникума, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением уставной деятельности техникума	100% от должностного оклада

		1.2. Интенсивность работы, связанной с оперативным устранением технических неполадок, организация выполнения срочных работ в целях обеспечения бесперебойной работы техникума	100% от должностного оклада
		1.3. интенсивность труда работника, связанная с поддержанием в исправном техническом состоянии систем тепло и водоснабжения	55% от должностного оклада
		1.4. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.34. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат вахтеру.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда связанная с усложнением пропускного режима в связи с усилением мер по защите объектов от терроризма	130% должностного оклада
		1.2. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.35. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. интенсивность труда, связанная с работой на более сложных по сравнению с другими участках работы (обслуживание туалетных комнат, ремонтируемых помещений, особо загрязненных участков и др. сложных объектов)	65% от должностного оклада
		1.2. интенсивность работы, связанной с оперативным устранением последствий аварий, технических неполадок и пр.	100% от должностного оклада
		1.3. интенсивность труда, связанная с работами по благоустройству зданий техникума и прилегающих территорий	100% от должностного оклада
		1.4. интенсивность труда, связанная с проведением штукатурно-малярных и прочих отделочных работ	100% от должностного оклада
		1.5. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2 качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.36. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат уборщику служебных помещений.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1 Интенсивность работы при проведении генеральных уборок, связанных с обработкой стен, потолков, окон и дверей, учебной мебели	40% от должностного оклада
		1.2. интенсивность труда, связанная с работой на более сложных по сравнению с другими участках работы (обслуживание туалетных комнат, ремонтируемых помещений, особо загрязненных участков и др. сложных объектов)	65% от должностного оклада

		1.3. интенсивность труда связанного с двухкратной ежедневной уборкой спортивного зала и раздевалок, переходов, лестничных маршей, помещений мастерских с целью соблюдения санитарных требований и обеспечения здоровья обучающихся	65% от должностного оклада
		1.3. интенсивность труда, связанная с участием в субботниках, общественных работах	90% от должностного оклада
		1.5. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2. качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

3.37. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат дворнику.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1 интенсивность работы при проведении генеральных уборок и субботников, связанных с погрузкой, разгрузкой и выносом мусора	40% от должностного оклада
		1.2. интенсивность труда, связанная с работой на более сложных по сравнению с другими участках работы	65% от должностного оклада
		1.3. интенсивность труда связанного с двухкратной ежедневной погрузкой, разгрузкой и выносом мусора	70% от должностного оклада
		1.4. интенсивность труда в период выполнения дополнительной работы, возложенной на работника на время исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника	80% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ	100% от должностного оклада
		2.2 качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника	20% от должностного оклада за полный месяц выполнения дополнительной работы

4. Виды и порядок премирования и поощрения работников КГБ ПОУ «Хабаровский торгово-экономический техникум»

Виды премирования и поощрения:

денежная премия;

ценный подарок.

Премирование и поощрение производится за счет средств краевого бюджета и средств от приносящей доход деятельности при наличии указанных средств. Директор техникума устанавливает размер премий по предложениям руководителей структурных подразделений. Размер и вид премиальных и поощрительных выплат указывается в приказе по техникуму.

По итогам учебного года работникам, отличившимся в труде, могут вручаться денежные премии либо ценные подарки. Размер премии или сумма ценного подарка устанавливается директором техникума в абсолютной сумме в зависимости от наличия денежных средств, результатов деятельности техникума и участия работников в мероприятиях различного уровня.

При наличии экономии фонда оплаты труда по итогам календарного года, работники техникума могут быть премированы за счет средств экономии по фонду оплаты труда. Размер премии определяется исходя из суммы должностного оклада, скорректированного на коэффициент, исчисленный путем деления общей суммы экономии на общую сумму должностных окладов (окладов). При этом, работники техникума, имеющие не снятые взыскания за нарушения трудовой или финансовой дисциплины на момент распределения экономии по ФОТ лишаются права на получение указанной премии.

Кроме того, единовременное премирование работников может производиться за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области образования;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума.

Работники могут премироваться по итогам работы техникума. Размер устанавливается директором техникума в абсолютной сумме или процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в зависимости от наличия денежных средств, экономии фонда оплаты труда, результатов деятельности техникума и участия работников в мероприятиях различного уровня.

К праздничным датам «23 февраля» и «8 марта» производится премирование работников техникума в размерах, определенных приказом по техникуму, при наличии денежных средств.

Работникам техникума производится премирование к юбилейным датам: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет в сумме 3000 рублей.

Работники, проработавшие в техникуме не менее 10 лет и уходящие на пенсию награждаются денежной премией в размере должностного оклада (оклада, тарифной ставки).

В связи с празднованием «Дня победы» техникум оказывает материальную помощь своим ветеранам. Размер материальной помощи определяет администрация техникума, исходя из финансового состояния.