

РАССМОТРЕНО
на Совете техникума

протокол № 4 от 25.02.2019г.
с изменениями, рассмотренными на совете
техникума

28.06.19 протокол № 6; 05.06.20, протокол
№ 9; 14.06.21, протокол № 7; 01.09.21,
протокол № 1; 29.03.22, протокол № 4;
01.09.22, протокол № 1; 14.02.23, протокол
№ 4; 14.03.23, протокол № 5; 06.06.23
протокол № 7; 24.01.2024 протокол № 1;
30.08.24 протокол № 5; 09.10.2024
протокол № 7.



УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБ ПОУ
«Хабаровский торгово-
экономический техникум»

В.В. Корсаков

Утверждено приказом от № 27-од от 25.02.2019
В редакции приказов № 55-од от 28.06.2019,
№ 108/2-од от 29.11.2019, № 122-од от 26.12.2019;
№ 74-од от 05.06.2020; № 92-од от 15.06.2021;
№ 131-од от 01.09.2021; № 27-од от 29.03.2022;
№ 23-од от 14.02.2023; № 33-од от 14.03.2023
№ 57-од от 06.06.2023; № 88/1 от 01.09.2023;
№ 11-од от 24.01.2024; № 122/1-од от 02.09.2024
№ 141-од от 10.10.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

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

г. Хабаровск
2024

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 отменяться 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. 6.2. Положения об оплате труда работников КГБ ПОУ ХТЭТ к стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученое звание, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Критерии и показатели эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
П.п. 1. Пункта 3.2 исключен приказом № 88/1 от 01.09.2023				
2. Заместитель директора по учебной работе				
2.1.	Сохранность контингента	2.1.1. Доля отчисленных за неуспеваемость обучающихся всех форм обучения, в общей среднегодовой численности обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, %.	15	14 и менее
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%
		2.5.3. Количество проведенных исследований и оценочных процедур, ед.	10	1 и более
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
2.7.	Информационная открытость	2.7.1. Своевременное размещение на официальном сайте информации по образовательной деятельности, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.	5	своевременное 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			170	
3. Заместитель директора по воспитательной работе				
3.1.	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 физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», объём выполнения плановых мероприятий %	10	90 и выше
		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	15	10 и более

		студенческого самоуправления от общего количества студентов очной формы обучения, %		
		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	10	5 и более

		дополнительным профессиональным программам и краткосрочно обученных по основным программам профессионального обучения в общей численности обучающихся, %		
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 процедуру демонстрационного экзамена в общей численности выпускников, %	5	15% 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	10	В соответствии с законодательством РФ

		актами учебно-производственной работы (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 отчетности	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 средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного педагогического работника, руб.	15	свыше 200 тыс. 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	10	отсутствие нарушений

		дисциплины		
		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 обязательных платежей в соответствующий бюджет бюджетной системы Российской Федерации, административных штрафов и штрафов, установленных уголовным законодательством Российской Федерации	15	Отсутствие 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	20	представление бухгалтерского отчета в установленные сроки и в полном объеме
		5.4.4. Своевременность и полнота представления отчетов: о выполнении ПФХД (бюджетных смет), о результатах деятельности государственного учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества	10	Информация учредителя: отсутствие нарушений сроков представления отчетности учредителю
5.5.	Контроль и аудит	5.5.1. Осуществление мероприятий внутреннего контроля	5	Наличие документооборота по внутреннему контролю
		5.5.2. Проведение инвентаризации	15	Наличие материалов ежегодной инвентаризации имущества и обязательств
5.6.	Открытость информации о деятельности подведомственных организаций	5.6.1. Размещение информации на сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет	5	Сведения о размещении информации о подведомственной организации в

				соответствии с Приказом Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н
		Итого	180	
6. Заместитель директора по АХР				
6.1.	Обеспечение комплексной безопасности учебного процесса	6.1.1. Соответствие показателям паспорта безопасности: 1) исправное состояние ограждения, 2) организация пропускного режима, 3) работоспособность систем видеонаблюдения, 4) наличие противопожарного водоснабжения здания, 5) работоспособность автоматической пожарной сигнализации в здании, 6) работоспособность системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре в здании, 7) наличие вывода сигнала о срабатывании систем противопожарной защиты в подразделение пожарной охраны в здании, 8) наличие кнопки экстренного вызова полиции в здании, 9) наличие плана мероприятий по улучшению комплексной безопасности учреждения	20	95% выполнение всех пунктов
6.2..	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	6.2.2. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	15	Наличие паспорта готовности к новому учебному году в срок, предусмотренный нормативными документами
		6.2.3 Организация оперативной работы с коммунальными службами	15	Отсутствие замечаний руководителя
.6.3.	Ресурсное обеспечение	6.3.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности техникума. Исполнение договорных обязательств по хозяйственным договорам и договорам аренды.	15	Отсутствие замечаний руководителя по срокам заключения договоров, и исполнению договорных обязательств
		6.3.2. Обеспечение своевременной подготовки проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	15	Отсутствие замечаний по срокам и качеству ПСД
		6.3.3. Соответствие материально-технической базы требованиям	15	Соответствие

		санитарных норм и норм безопасности		МТБ санитарным и противопожарным нормам
		6.3.4. Участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, станков и другого оборудования в части соблюдения требований безопасности.	15	Наличие в материалах рабочих комиссий участия должностного лица
6.4.	Деятельность по надлежащему содержанию недвижимого имущества	6.4.1. Отсутствие предписаний, выданных органами государственного контроля (надзора) в отношении объектов недвижимого имущества, закрепленных за ПОО на праве оперативного управления.	15	Отсутствие предписаний, выданных органами государственного контроля (надзора) в отношении объектов недвижимого имущества, закрепленных за ПОО на праве оперативного управления
6.5.	Исполнительская дисциплина	6.5.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и плановой отчетности	5	Отсутствие нарушения сроков
6.6.	Разработка правил, локальных нормативных актов	6.6.1. Полнота охвата правилами, локальными нормативными актами образовательной деятельности (в соответствии с законодательством РФ)	10	В соответствии с законодательством РФ
6.7.	Информационная открытость	6.7.1. Своевременное размещение на официальном сайте информации по образовательной деятельности, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.	5	Своевременное размещение информации
6.8.	Работа с обращениями граждан	6.8.1. Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, ед.	5	0
		Итого	150	

3.3. Критерии и показатели эффективности деятельности преподавателей для установления стимулирующих выплат
(Действие п. 3.3 в редакции приказа от 10.10.2024 № 141-од распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2025)

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
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.	17% 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.	8% 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 (программ, КТП, поурочных планов, КОС) преподавателями, начинающими работать в техникуме	25% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
2.	Сетевая и (или) дистанционная форма реализации программ	2.1. Использование современных образовательных и дистанционных технологий, интерактивных форм в	8% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по

		образовательном процессе, в организационной и методической работе в сетевой и дистанционной формах реализации программ.		итогах работы за предыдущий учебный год
		.2.2. Разработка (модернизация) учебно-методического комплекса (УМК) учебных дисциплин и профессиональных модулей с применением дистанционных технологий по заочной форме обучения.	13% от тарифной ставки за каждый УМК	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
3.	Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья:	.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.	13% от тарифной ставки за одну программу	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		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).	13% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		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).	13% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
4.	Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся:	4.1. Разработка модулей вариативной составляющей ОПОП по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте.	8% от тарифной ставки за один модуль	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		4.5 Разработка модулей вариативной составляющей ОПОП по основам предпринимательства, открытию собственного дела, способствующих «самозанятости» выпускника на современном рынке труда.	8% от тарифной ставки за один модуль	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
5.	Обеспечение целевого и эффективного использования	5.1. Участие в реализации программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по	8% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по

	денежных средств	рабочим профессиям, программ дополнительного профессионального образования.		итогах работы за предыдущий учебный год
6.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	6.1 Наличие ОПОП, которые имеют профессионально-общественную аккредитацию.	8% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		6.2. за создание комплекта контрольно-оценочных средств (КОС) по профессиональному модулю.	8% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		6.3. создание контрольно-оценочных средств (КОС) по проверке сформированности профессиональных компетенций по учебной дисциплине.	4% от тарифной ставки за один КОС	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		6.4. Разработка (создание) учебно-методического комплекса (УМК) учебных дисциплин и профессиональных модулей по очной форме обучения.	13% от тарифной ставки за каждый УМК	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
7.	Выполнение количественных и качественных показателей оказываемых государственных услуг	7.1. Организация и участие в профориентационной работе.	4% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		7.2. Сохранность контингента студентов за предыдущий учебный год, вклад классного руководителя в сохранение контингента студентов группы – полное сохранение контингента данной группы по результатам учебного года:		Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный

		- в группах первого курса;	25% от тарифной ставки	год
		- в группах второго курса;	18% от тарифной ставки	
		- в группах третьего курса;	8% от тарифной ставки	
		- в группах четвертого курса.	8% от тарифной ставки	
8.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников по ОПОП требованиям работодателей и применение стандартов ВСР для проведения итоговой государственной аттестации (далее ГИА)	8.1. Доля обучающихся, показавших качественную успеваемость («4» и «5») в общей численности обучающихся (не менее 50% численности группы на начало учебного года); начисляется классным руководителям.	8% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		8.2. Доля выпускников по программам среднего профессионального образования (далее – СПО), продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам ВСР.	8% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		8.3. 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.	8% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		8.4. Качество освоения ППССЗ, ППКРС по специальности, достижение студентами высоких результатов в обучении по итогам государственной аттестации (по предметам, выносимым на государственную аттестацию), наличие обучающихся, прошедших государственную аттестацию с оценкой «отлично»	1% от тарифной ставки за каждого студента	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		8.5. Участие в реализации дополнительных образовательных программ для студентов всех форм обучения.	4% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год

		8.6. За подготовку студентов к демонстрационным экзаменам	0,3% от тарифной ставки за каждого студента, сдавшего успешно демонстрационный экзамен	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		8.7. Доля выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям не ниже показателя, установленного министерством образования и науки Хабаровского края. (действие данного подпункта распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2022г.)	4% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
9.	Уровень квалификации педагогических работников	9.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня:		Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		-участник очного конкурса профессионального мастерства различного уровня;	8% от тарифной ставки	
		-победитель, призер очного конкурса профессионального мастерства различного уровня;	13% от тарифной ставки	
		-участник заочного конкурса профессионального мастерства различного уровня;	2% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год за каждый конкурс, но не более 30% в целом
		-победитель, призер заочного конкурса профессионального мастерства различного уровня. (действие данного подпункта распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2022г.)	4% от тарифной ставки	
9.2. Получение знака отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).	5,5% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год		
9.3. Проведение открытых уроков с выполнением методических разработок этих уроков.	9% от тарифной ставки за один открытый урок	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год		

			год
	9.4. Руководство творческими или опытно-экспериментальными группами преподавателей техникума.	13% от тарифной ставки за одну группу	Устанавливаются за фактическое руководство творческими группами в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
	9.5. Руководство студенческим научным обществом техникума в текущем учебном году.	25% от тарифной ставки	Устанавливаются за фактическое руководство студенческим научным обществом в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
	9.6. 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
	9.7. Наставничество над начинающим преподавателем в текущем учебном году.	5% от тарифной ставки	Устанавливаются за фактическое наставничество в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
	9.8. Выступления на педагогических советах, методических советах, семинарах, педчтениях и т.п. за предыдущий учебный год.	3% от тарифной ставки за одно выступление	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
	9.9. Выступление на заседаниях школы начинающего преподавателя по вопросам анализа и самоанализа уроков и внеклассных мероприятий преподавателей, начинающих работать в техникуме	25% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем учебном году на период выполнения указанной работы

		9.10. Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы не менее 3 лет для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимися профессионального учебного цикла.	19% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
		9.11. Участие в организации и проведении открытых массовых мероприятий районного, городского, краевого уровня	10% - 30% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		9.12. Руководство предметно-цикловой комиссией: - при численности предметно-цикловой комиссии от 1 до 7 человек - при численности предметно-цикловой комиссии от 8 и более человек	10% от тарифной ставки 20% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
		9.13. Преподаватель, являющийся единственным специалистом в техникуме по определенному профилю преподаваемой дисциплины, МДК или практики	17% от тарифной ставки	Устанавливается в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
		9.14. Наличие сертификата эксперта ВСП.	110% от тарифной ставки	
		9.15. Наличие диплома эксперта финалов национальных чемпионатов «Молодые профессионалы» ВСП	110% от тарифной ставки	
10.	Участие в конкурсных мероприятиях	10.1. Подготовка победителей и призеров очных международных, федеральных, межрегиональных, краевых и городских смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад, конкурсов научно-исследовательских работ	13% от тарифной ставки за одного победителя, призера	Устанавливается за каждого победителя, призера, лауреата, дипломанта, участника в каждом конкурсе, но не более 50% по всем пунктам в целом, на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год. Действие п.п. 10.3 пункта 3.3 прекращается с 30.06.2024 года.
		10.2. Подготовка лауреатов, дипломантов, участников очных международных, всероссийских, межрегиональных, краевых и городских смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад, конкурсов научно-исследовательских работ	7% от тарифной ставки за одного лауреата, дипломанта, участника	
		10.3. Подготовка победителей и призеров заочных международных, федеральных, межрегиональных, краевых и городских смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад, конкурсов научно-исследовательских работ.	3% от тарифной ставки за одного победителя, призера	

				Назначение стимулирующих выплат по п.п. 10.3 на 2023-2024 учебный год производится на основании документов, подтверждающих наличие победителя, призера, лауреата, дипломанта, участника конкурса, полученных работниками до 07.06.2023 года.
		10.4. Участие в соревнованиях (в т.ч. по реализации ВФСК ГТО) различного уровня: - победитель; - призер; - участник.	13% от тарифной ставки 8% от тарифной ставки 4% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
11.	Информационная открытость	11.1. 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
		11.2. Наличие выставленного материала по своей педагогической деятельности на интернет-порталах.	3% от тарифной ставки	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
12.	Организация воспитательной работы	12.1. Проведение открытых внеклассных мероприятий по предмету (предметные недели, экскурсии), олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий с выполнением методических и сценарных разработок.	4% от тарифной ставки за одно мероприятие	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		12.2. Наличие обучающихся, назначенных на стипендии Правительства Российской Федерации, именные стипендии, стипендии юридических и (или) физических лиц	1% от тарифной ставки за каждого стипендиата	Ежемесячно за одного студента

13.	Привлечение к учебно-воспитательной деятельности представителей работодателей	13.1. Участие в организации учебно-воспитательного процесса с привлечением работодателей (в проведении семинаров, мастер-классов, уроков, классных часов).	2% от тарифной ставки за каждый семинар, мастер-класс, урок, классный час	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год
		13.2. Руководство дипломными работами (проектами), получившими реальные практические результаты (отзывы руководителей предприятий).	8% от тарифной ставки за одну дипломную работу (проект)	Устанавливается на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год

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.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, установленные подпунктами 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 2.1, 2.2, , 3.1, 3.2, 3.3, , 4.1, 4.5, 5.1, 5.2, 6.1, 6.2, 6.3,6.4, 7.1, 7.2, , 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7, 9.1, 9.2., 9.3., 9.8., 9.11, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.5, 11.1, 11.2., 12.1, 12.2, 13.1, 13,2 устанавливаются на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный и выплачиваются ежемесячно с 1 сентября по 30 июня.

Стимулирующие выплаты по п.п. 1.1.4, 9.4, 9.5, 9.6, 9.7, 9.9.,9.10, 9.12, 9,13, 9.14, 9.15 устанавливаются в текущем учебном году на период выполнения указанной работы. Стимулирующие выплаты по п.п. 1.1.4 и 9.9 назначаются преподавателям, начинающим работать в техникуме и работающим в течение первых двух учебных лет поступления на работу на педагогическую должность.

Стимулирующие выплаты по п.п. 5.2.1 устанавливаются единовременно по итогам работы за учебный год.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, установленные подпунктом 9.10. устанавливаются при приеме на работу и выплачиваются ежемесячно в течение двух учебных лет.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам установленные в подпунктах 10.1, 10.2, 10.3 настоящего положения назначаются за каждого победителя, призера, лауреата, дипломанта, участника, но не более 50% в целом по всем трем пунктам.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам установленные в подпункте 5.2.2 настоящего положения назначаются за каждого окончившего курс по программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» , но не более 50% в целом по данному пункту.

Стимулирующие выплаты по п.п . 9.3 и 12.1 назначаются за проведение 1 и более открытого урока (классного часа).

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, 2, 3, 4, 5.1, 6, 7, 8, 9.1, 9.2., 9.3., 9.8., 10, 11, 12.1, 13 настоящего положения в размере, равном сумме стимулирующих выплат за отработанный период, но не более 100% тарифной ставки в целом по всем подпунктам.

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, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.1, 9.2., 9.3., 9.8., 10, 11, 12.1, 13 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. Критерии и показатели эффективности деятельности педагогов дополнительного образования для установления стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.	Обучение по программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография»	1.1. Сертифицированный эксперт Ворлдскиллс по компетенции или эксперт с правом и опытом проведения чемпионата по стандартам Ворлдскиллс или сертифицированный эксперт – мастер, прошедший повышение квалификации по программе Академии ВСП в течение предшествующих трех лет и получивший такой статус.	90% от тарифной ставки	Единовременно по итогам обучения лиц предпенсионного возраста в текущем году. Устанавливается к часовой тарифной ставке с учетом педагогической нагрузки по указанным программам.
2.	Обеспечение занятости школьников в летний период	2.1. Обучение по дополнительным общеразвивающим программам с целью профориентации и организации досуга школьников в летний период.	90% от тарифной ставки	Единовременно на период выполнения указанной работы. Устанавливается к часовой тарифной ставке с учетом педагогической нагрузки по указанным программам.

3.5. Показатели и критерии эффективности деятельности методистов.

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплаты
1.	Организация работы предметно-цикловых комиссий по ППССЗ, ППКРС учебно-методической документацией по учебным дисциплинам, МДК и ПМ; по обеспечению внеаудиторной самостоятельной работы	1.1. Наличие учебно-методической документации по всем специальностям	70	Устанавливаются в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
2.	Участие в конкурсных мероприятиях	1.2. Организация работы по оказанию методической, консультационной, организационной помощи преподавателям по подготовке студентов к олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям: - наличие победителей, призеров и участников	69	Устанавливаются в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
3.	Создание условий для профессионального роста педагогических кадров	1.3. Организация работы по документационному и методическому обеспечению систем повышения квалификации и аттестации педагогических кадров	70	90% и выше
4.	Ведение делопроизводства по систематизации и учету подтверждающих документов на назначение стимулирующих выплат преподавателям	1.4. Наличие системы подтверждающих документов (100%)	60	100%
5.	Уровень квалификации педагогических работников	1.5. Руководство творческими группами преподавателей техникума.	20	Устанавливаются за фактическое руководство творческими группами в текущем учебном году на период выполнения указанной работы
		Итого:	289	

3.5.1. Критерии и показатели эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими и общественными объединениями для установления стимулирующих выплат:

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Организация воспитательной работы	1.1. Доля студентов, охваченных воспитательными мероприятиями от общей численности обучающихся очной формы обучения %	15	30 и выше
		1.2. Вовлечение обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания	20	20 и выше
		1.3. Качественная подготовка воспитательных мероприятий	30	Высокий уровень подготовки
		1.4. Своевременная и качественная разработка сценариев досуговых мероприятий	30	Высокий уровень подготовки
		1.5. Доля студентов, участвующих в работе органов студенческого самоуправления от общего количества студентов очной формы обучения %	15	10 и выше
		1.7. Выполнение плана воспитательной работы	35	100% выполнение
2.	Участие студентов в конкурсных мероприятиях	2.1. Вовлечение студентов в конкурсы социокультурной направленности (художественной самодеятельности, агитбригад и т.д.), сопровождение детских социальных проектов	15	15% от общего количества студентов очной формы обучения
3.	Исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и плановой отчётности	5	Отсутствие нарушений сроков
		3.2. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя на качество выполнения трудовых обязанностей	5	Отсутствие замечаний
		Итого:	170	

3.6. Показатели и эффективности деятельности мастера производственного обучения.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	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	80% 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	40% 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	40%	60% оценок «хорошо» и «отлично» от общего числа студентов, сдающих квалификационные экзамены на присвоение рабочей профессии
		Итого:	160	

3.7. Показатели и критерии эффективности работы руководителя физического воспитания.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Организация воспитательной работы	1.1.. Выполнение плана по обеспечению условий для подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	35	Наличие плана
		1.2. Количество обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, чел.	50	20 и более
		1.3. Количество победителей и призёров спартакиад городского, краевого, федерального и международного уровней, от общего количества обучающихся, чел.	46	20 и более
		1.4. Доля обучающихся, занимающихся в спортивных секциях, от общего количества студентов очной формы обучения, %	50	5% и более
2.	Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	2.1 Количество разработанных адаптированных программ по физической культуре, реализуемых для инвалидов и лиц с ОВЗ, ед.	30	1
3.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	3.1. Учебно-программное обеспечение работы спортивных секций, %	10	100
		3.2 Доля обеспечения учебных программ по физической культуре оценочными средствами, в общем количестве учебных программ по физической культуре, %	10	80 и более
4.	Исполнительская дисциплина	4.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	5	Отсутствие нарушения сроков
		4.2. Выполнение планов работы по физическому воспитанию	5	90% и выше
		Итого	241	

3.8. Показатели и критерии эффективности работы преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Внедрение новых программ и моделей профессионального образования, разработанных в рамках краевой комплексной программы	1.1. Наличие комплекта рабочих программ по дисциплинам «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности» в рамках реализации ППССЗ по специальностям, ед.	10	11
		1.2. Создание методических разработок, методических рекомендаций, имеющих внутреннюю и внешнюю рецензии, ед.	5	1 и более
2.	Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья:	.2.1. Наличие адаптированных рабочих программ по дисциплинам «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», реализуемых для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, ед.	30	1 и более
.3.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	.3.1. Создание контрольно-оценочных средств (КОС) по учебным дисциплинам «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», ед.	5	2
		.3.2. Доля обучающихся, успевающих на 4 и 5, в общей численности студентов изучающих дисциплины «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», %.	50	60
4.	Организация воспитательной работы	4.1. Доля студентов очной формы обучения охваченных кружковой работой патриотической направленности, в общей численности обучающихся очной формы за отчётный период, %	40	6 и более
5.	Уровень квалификации педагогических работников	5.1 Проведение открытых уроков с выполнением методических разработок этих уроков, ед.	9	1 и более
6.	Исполнительская дисциплина	6.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	5	Отсутствие нарушения сроков
		6.2. Выполнение плана проведения учебных сборов, %	5	100
		6.3. Осуществление учёта военнообязанных	24	В соответствии с требованиями
		Итого:	183	

3.9. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-библиотекаря.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Организация воспитательной работы	1.1. Проведение тематических литературных выставок, ед.	5	10 и более
2.	Ресурсное обеспечение	.2.1. Наличие электронных каталогов библиотечного фонда, ед.	8	2
		2.2. Выполнение плана формирования фонда библиотеки, %	13	90
		2.3. Обращаемость фонда литературы, %	5	60 и более
.3.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	.3.1. Обеспечение доступа обучающихся к библиотечным фондам	14	В соответствии с ФГОС СПО
		3.2. Работа обучающихся и педагогических работников с электронной библиотекой, ед. посещения	5	500 и более
4.	Разработка правил, локальных нормативных актов	4.1. Наличие разработанных правил, локальных нормативных актов по организации деятельности библиотеки и формированию библиотечного фонда, ед.	5	3 и более
5.	Исполнительская дисциплина	5.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и отчётности	5	Отсутствие нарушения сроков
		5.2. Выполнение плана работы библиотеки, %	5	90 и выше
		Итого:	65	

3.10. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего очным отделением.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Сохранность контингента	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	37	13 и менее
		1.2. Доля пропусков учебных занятий по неуважительным причинам, в общем количестве аудиторных занятий, %	13	5 и менее
2.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей	2.1. Доля выпускников очной формы обучения, получивших дипломы с отличием, в общей численности выпускников очной формы обучения, %.	45	7 и более
		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, %	45	10 и более
		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, %	45	40 и более
3.	Социальная и воспитательная работа	3.1. Мониторинг текущей аттестации студентов, периодичность проведения	5	ежемесячно
		3.2. Мониторинг промежуточной аттестации студентов, периодичность проведения	5	по итогам семестра
		3.3. Снижение количества студентов, имеющих академическую задолженность, по сравнению с предыдущим учебным годом, %	40	10
		3.4. Количество мероприятий проведённых с классными руководителями по вопросам успеваемости и посещаемости обучающихся, ед.	5	8
4.	Исполнительская дисциплина	4.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов, соблюдение внутреннего трудового распорядка учреждения.	5	отсутствие нарушения сроков
		4.2. Выполнение планов работы отделения	5	90 и выше
		Итого:	250	

3.11. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего заочным отделением.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Сохранность контингента	1.1. Доля отчисленных за неуспеваемость студентов заочной формы обучения, в общей среднегодовой численности студентов заочной формы обучения, %.	37	13 и менее
2.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей	2.1 Доля выпускников заочной формы обучения, получивших дипломы с отличием, в общей численности выпускников заочной формы обучения, %.	45	7 и более
		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, %.	45	10 и более
		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, %;	45	40 и более
3.	Воспитательная работа	3.1 Мониторинг промежуточной аттестации студентов, периодичность проведения	5	по итогам семестра
		3.2 Снижение количества студентов, имеющих академическую задолженность, по сравнению с предыдущим учебным годом, %	2	5
4.	Сетевая и (или) дистанционная форма реализации программ	4.1 Доля студентов заочной формы обучения, осваивающих программы с использованием дистанционных образовательных технологий, в общей численности студентов заочной формы обучения, %.	37	30 и более
		4.2 Обеспечение студентов, обучающихся по сокращённой форме получения образования индивидуальными учебными планами, %	12	100
5.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	5.1 Обеспеченность образовательных программ по заочной форме обучения учебно-программной документацией, %	12	100
6.	1.6. Исполнительская дисциплина	6.1 Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов, соблюдение внутреннего трудового распорядка учреждения.	5	Отсутствие нарушения сроков

	6.2. Выполнение планов работы отделения	5	90% и выше
	Всего:	250	

3.12. Показатели и критерии эффективности работы руководителя СЦК.

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии и показатели установления выплат	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.1. Участие в проведении мероприятий с представителями работодателей (мастер-классы, презентации и т.п.) по повышению профессионального мастерства, ед.	10	3 и более
		1.2. Участие в проведении профориентационных мероприятий, ед.	10	9 и более
		1.3. Разработка основных программ профессионального обучения, ед.	15	1 и более
		1.4. Организация и проведение учебной практики на базе СЦК (в редакции приказа от 01.09.2023 № 88/1-од)	70	Не менее 4 недель практики
2.	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях	2.1. Подготовка обучающихся к участию в конкурсах профессионального мастерства, чел.	20	3 и более
		2.2. Подготовка участников чемпионатов Профессионалы по компетенциям «Поварское дело» и «Хлебопечение», чел. (в редакции приказа от 01.09.2023 № 88/1-од)	20	1 и более
3.	Ресурсное обеспечение	3.1. Ресурсное обеспечение проведения чемпионатов Профессионалы по компетенциям «Поварское дело» и «Хлебопечение» (в редакции приказа от 01.09.2023 № 88/1-од)	13	Отсутствие нарушений регламента проведения чемпионата
		3.2. Соблюдение финансовой дисциплины при составлении материальной отчётности	5	Отсутствие нарушений и предписаний
		3.3. Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	15	Отсутствие нарушений и предписаний
4.	Исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и отчётности	5	Отсутствие нарушений и предписаний

		4.2. Выполнение плана работы СЦК %	5	90 и выше
5.	Деятельность по восстановлению основных средств за счет оказания платных услуг (выполнения работ)	5.1. Доля расходов от приносящей доход деятельности, направленных на развитие материально-технической базы и восстановление основных средств СЦК, в общем объеме поступлений от приносящей доход деятельности, процент	15	Более 0,5 %
		Итого:	203	

3.13. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего учебной частью.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Сохранность контингента	1.1. Снижение количества студентов, имеющих академическую задолженность, по сравнению с предыдущим учебным годом, %	40	5 и более
		1.2. Доля пропусков учебных занятий по неуважительным причинам, в общем количестве аудиторных занятий, %	13	5 и менее
2.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей	2.1. Доля выпускников, получивших дипломы с отличием, в общей численности выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена, %	45	7 и более
		2.2. Доля выпускников сдавших ГИА на 4 и 5, в общей численности выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена, %.50	45	50 и более
		2.3. Доля выпускников, успевающих на 4 и 5, в общей численности выпускников по программам подготовки специалистов среднего звена, %.	45	10 и более
3.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	3.1. Доля обеспечения программ подготовки специалистов среднего звена, учебно-программной документацией, в общем количестве образовательных программ, %	13	100

		3.2. Обеспечение выполнения учебных планов по программам подготовки специалистов среднего звена, %	5	100
4.	Исполнительская дисциплина	4.1. Своевременное и качественное составление расписания учебных занятий и экзаменационных сессий	10	отсутствие нарушения сроков
		4.2. Обеспечение замещения педагогов в период нетрудоспособности, нахождении в отпуске и т.п., %	5	90% и более учебного времени
		4.3. Обеспечение выдачи тарифицированной нагрузки преподавателями, своевременная сверка педагогической нагрузки	10	Отсутствие нарушений
		4.4. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и отчётности	5	отсутствие нарушения сроков
		4.5. Выполнение плана работы отделения, %	5	
		Итого:	250	

3.14. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего практикой.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	1.1. Участие в проведении мероприятий с представителями работодателей (мастер-классы, презентации и т.п.) по повышению профессионального мастерства, ед.	10	3
		1.2. Участие в проведении профориентационных мероприятий, ед.	10	9
		1.3. Обеспечение выполнения учебных планов и рабочих программ по учебной и производственной практике, %	15	100
2.	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей	2.1. Доля студентов, обучающихся по программам, в реализации практического обучения которых участвуют работодатели, в общей численности обучающихся по программам подготовки специалистов	10	90

		среднего звена, %		
		2.2. Доля студентов, обеспеченных местами практик, предусмотренных образовательной программой специальности	15	100
		2.3. Наличие договоров о дуальном обучении	25	1
		2.4. Наличие договоров о сетевом взаимодействии с предприятиями	25	5
3.	Внедрение новых программ и моделей профессионального образования	3.1. Количество мероприятий, проведённых в рамках учебно-производственного кластера, ед.	20	2
		3.2. Реализация инновационных проектов (в редакции приказа от 01.09.2023 № 88/1-од)	5	1
4.	Создание условий для успешной и эффективной самореализации обучающихся	4.1. Доля выпускников по основным образовательным программам, успешно прошедших сертификационные процедуры в общей численности выпускников, %	15	1
5.	Ресурсное обеспечение	5.1. Соблюдение финансовой дисциплины при составлении материальной отчётности	5	нарушения и предписания отсутствуют
		5.2. Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	15	нарушения и предписания отсутствуют
6.	Уровень квалификации	6.1. Наличие сертификата эксперта ВСП.	30	Сертификат в наличии
		6.2. Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы не менее 3 лет.	25	Опыт работы более 3 лет
7.	Исполнительская дисциплина	7.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и материальной отчётности	5	Отсутствуют нарушения сроков
		7.2. Выполнение плана работы, %	5	90
		7.3. Организация прохождения учебной практики на базе СЦК	25	Организация в соответствии с установленными планами
		Итого:	260	

3.15. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего центром содействия трудоустройству выпускников.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат

1.	Выполнение количественных показателей, оказываемых государственных услуг	1.1 Выполнение контрольных цифр приёма по состоянию на 01 октября отчётного года, %	40	100
2.	1.2.Трудоустройство выпускников	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 Вооружённых Сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком), %.	37	72 и выше
		2.2 Доля выпускников, закрепившихся на производстве в течение двух лет после выпуска в общем объёме выпускников, направленных на работу, %.	35	50 и выше
3.	Создание условий для успешной и эффективной самореализации обучающихся	3.1. Доля обучающихся по договорам целевого обучения в общей численности обучающихся, %	35	0,5 и более
		3.2. Доля выпускников по основным образовательным программам, успешно сдавших демонстрационные экзамены в общей численности выпускников, %	35	3.2. Доля выпускников по основным образовательным программам, успешно сдавших демонстрационные экзамены в общей численности выпускников, %
4	Профорientационная работа	4.1. Количество проведённых Дней открытых дверей для школьников и их родителей, ед.	15	10 и более
		4.2. Количество мероприятий для привлечения студентов заочной формы обучения, ед.	7	3 и более
		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)	20	Наличие информации
5.	.Исполнительская дисциплина	5.1 Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	5	Отсутствие нарушения сроков
		5.2. Выполнение планов работы центра	5	90 и выше

	Итого:	234	
--	--------	-----	--

3.16. Показатели и критерии эффективности работы заведующего лабораториями.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Ресурсное обеспечение	1.1. Закупка сырья и обеспечение проведения лабораторных работ	12	В соответствии с нормативных документов
		1.2. Соблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности при организации лабораторных работ	15	Отсутствие нарушений и предписаний
		1.3. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации практического обучения при проведении лабораторных работ	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
2.	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях	2.1 Подготовка обучающихся к участию в конкурсах профессионального мастерства, чел.	20	1 и более
		2.2.. Участие в качестве главного эксперта по компетенции в чемпионатах WorldSkillsRussia	150	1 и более
3.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	3.1. Разработка методических рекомендаций по выполнению лабораторных работ, ед	15	3 и более
		3.2. Обеспечение выполнения учебных планов и рабочих программ по лабораторным работам, %	25	100%
		3.3. Участие в проведении мероприятий с представителями работодателей (мастер-классы, презентации и т.п.) по повышению профессионального мастерства, ед.	10	2 и более
		3.4. Участие в проведении профориентационных мероприятий, ед.	10	10 и более
4.	Исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и материальной отчетности	5	Отсутствие нарушения сроков
		4.2. Выполнение плана работы лаборатории, %	5	90% и выше

	Итого:	282	
--	--------	-----	--

3.17. Показатели и критерии эффективности работы лаборантов (СЦК, лабораторий).

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Ресурсное обеспечение	1.1. Закупка сырья и обеспечение проведения лабораторных работ	15	В соответствии с нормативных документов
		1.2. Соблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности при организации лабораторных работ	15	Отсутствие нарушений и предписаний
		1.3. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации практического обучения при проведении лабораторных работ	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		1.4. Соблюдение финансовой дисциплины при составлении материальной отчётности	5	нарушения и предписания отсутствуют
2.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	2.1. Участие в проведении мероприятий с представителями работодателей (мастер-классы, презентации и т.п.) по повышению профессионального мастерства, ед.	10	2 и более
		2.2. Участие в проведении профориентационных мероприятий, ед.	10	10 и более
		2.3. Материально-техническое обеспечение проведения демонстрационных экзаменов и других конкурсных мероприятий	65	В соответствии с планом работы
3.	Исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и материальной отчетности	5	Отсутствие нарушения сроков
		3.2. Выполнение плана работы лаборатории, %	5	90% и выше
		Итого:	145	

3.18. Показатели и критерии эффективности деятельности начальника отдела кадров.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Оптимизация кадрового потенциала	1.1. Доля штатных педагогических работников младше 35 лет в общей численности штатных педагогических работников	25	30 % и выше
		1.2. Доля работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общей численности работников ПОО,%	55	40 и менее
		1.3. Доля преподавателей со стажем работы до 5 лет в общей численности преподавателей	25	10% и выше
		1.4. Численность обучающихся очной формы обучения в расчете на одного работника, замещающего должности преподавателей и (или) мастеров производственного обучения, чел.	55	14,6 ед. и выше
2.	Укомплектованность педагогическими кадрами	2.1. Соотношение среднесписочной численности педагогических работников к штатной численности педагогических работников,%	15	70 % и выше
		2.2. Коэффициент совместительства учреждения (К)	18	$K = W / V \leq 1,5$ (W -число занятых должностей; V - число лиц (работников) по штатному расписанию на конец отчетного периода
3.	Уровень квалификации педагогических работников	3.1. Доля штатных педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, в общей численности штатных педагогических работников, %	17	52 % и более
4.	Исполнительская дисциплина	4.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	5	Отсутствие нарушения сроков
		4.2. Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	15	Отсутствие нарушений и предписаний

		4.3. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15	Отсутствие жалоб
		4.4. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	15	Отсутствие замечаний руководителя
		4.5. Своевременное и качественное внесение документов по работникам организации в информационные базы данных «1С Зарплата и кадры», СБИС, «Работа в России»	32	Отсутствие замечаний руководителя
5.	Кадровое /архивное делопроизводство	5.1. Своевременное оформление трудовых правоотношений, составление графика отпусков, учет использования работниками отпусков	5	Отсутствие нарушения сроков
		5.2. Организация воинского учета граждан, пребывающих в запасе, из числа работающих 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	55	Охват работающих – 100%, отсутствие нарушения сроков
		Итого:	352	

3.19. Показатели и критерии эффективности деятельности начальника технического отдела.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Ресурсное обеспечение	1.1. Обеспеченность персональными компьютерами на одного обучающего (%).	35	90% и выше
		1.2. Количество компьютеров имеющих доступ в сеть Интернет в соотношении общего кол-ва компьютеров задействованных в учебном процессе(%).	40	30 и более

		1.3. Обеспечение доступа обучающихся к современным профессиональным базам данных (ед.).	35	2 и более
		1.4. Обеспечение образовательного процесса необходимыми лицензионными программами (ед.).	35	40 и более
2.	Информационная безопасность	.2.1. Разработка методических документов по вопросам информационной безопасности и внедрение новых информационных технологий (ед.).	20	2 и более
3.	Информационная открытость	3.1. Обеспечение бесперебойной работы официального сайта, качественное и своевременное наполнение и размещение информации	50	В соответствии с нормативно-правовыми документами
4.	Работоспособность и обслуживание системы видеонаблюдения	4.1. Обеспечение бесперебойной работы системы видеонаблюдения	50	Отсутствие сбоев в работе
5.	Исполнительская дисциплина	5.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	5	Отсутствие нарушения сроков
		5.2. Выполнение плана работы отдела, %	5	95%
		5.3. Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм (в редакции приказа от 01.09.2023 № 88/1-од)	15	отсутствие нарушений и предписаний
		5.4. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя на качество выполнения должностных обязанностей (в редакции приказа от 01.09.2023 № 88/1-од)	15	отсутствие замечаний руководителя
		Итого:	305	

3.20. Показатели и критерии эффективности деятельности секретаря учебной части.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Эффективность выполнения должностных обязанностей	1.1. Качественная организация делопроизводства (своевременная обработка, получение и отправка почтовой корреспонденции, электронной почты)	20	отсутствие замечаний

		1.2. Своевременное составление заказов на изготовление и поставку бланков государственного образца	10	наличие необходимого количества бланков
		1.3. Организация работы по выдаче дубликатов документов государственного образца	20	соблюдение сроков выдачи дубликатов
		1.4 Своевременная выдача справок об обучении, качественное ведение книги выдачи справок	20	соблюдение сроков выдачи справок
		1.5 Качественное оформление учебной документации (учебных планов, календарных учебных графиков, графиков учебного процесса)	25	отсутствие замечаний
		1.6 Своевременная и качественная подготовка бланков протоколов государственных экзаменационных комиссий	15	отсутствие замечаний
		1.7 Своевременное заполнение сведений об обучающихся для внесения данных в систему ЕГИССО, Дневник.ру	19	соблюдение сроков
2.	Исполнительская дисциплина	2.1 Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	15	отсутствие нарушений и предписаний
		2.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15	отсутствие жалоб
		2.3 Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	15	
		Итого:	174	

3.21. Показатели и критерии эффективности деятельности секретаря научно-методического центра

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Эффективность выполнения должностных обязанностей	1.1 Качественное выполнение работы по организационно-техническому обеспечению деятельности научно-методического центра	20	отсутствие замечаний
		1.2. Составление и ведение каталога методической продукции.	5	Соблюдения сроков ведения каталогов в соответствии с планом работы

		1.3. Печатание документов, необходимых для проведения заседаний педагогического совета, научно-методического совета, Школы начинающего преподавателя, методических семинаров.	5	соблюдение сроков в соответствии с планом работы, отсутствие замечаний руководителя
		1.4. Выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых в рамках НМР (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация).	30	соблюдение сроков в соответствии с планом работы, отсутствие замечаний руководителя
		1.5. Качественное выполнение операций с применением компьютерной техники, предназначенной для сбора, обработки и предоставления информации (печатание, копирование, ламинирование, сканирование).	30	отсутствие замечаний
		1.6. Осуществление регистрации выданной и принятой в научно-методический центр методической продукции	15	отсутствие замечаний
		1.7. Осуществление учета, систематизации и анализ обеспеченности научно-методического центра методической продукцией.	40	отсутствие замечаний
2.	Исполнительская дисциплина	2.1 Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	15	отсутствие нарушений и предписаний
		2.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15	отсутствие жалоб
		2.3 Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	15	отсутствие замечаний
		Итого:	190	

3.22. Показатели и критерии эффективности деятельности секретаря очного отделения.

	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Эффективность выполнения должностных обязанностей	1.1 Качественная организация делопроизводства (своевременная обработка, получение и отправка почтовой корреспонденции, электронной почты)	25	отсутствие замечаний
		1.2. Качественное и своевременное оформление студенческих билетов и зачетных книжек обучающихся	30	отсутствие замечаний
		1.3 Доля документов государственного образца (дипломов и приложений) и дубликатов, оформленных без ошибок, %	45	99,0
		1.4 Своевременная выдача справок об обучении, справок о периоде обучения, качественное ведение книги выдачи справок	30	соблюдение сроков выдачи справок
		1.5 Качественное оформление учебной документации (экзаменационных ведомостей, сводных ведомостей успеваемости выпускных групп, индивидуальных учебных планов)	30	отсутствие замечаний
		1.6 Качественное и своевременное составление ведомостей для назначения академической и социальной стипендии, личных карточек обучающихся, оформление протоколов адресной помощи студентам.	13	отсутствие замечаний
		1.7 Своевременное оформление отчетов на предоставление адресной помощи для частичной компенсации затрат по проезду на общественном пассажирском транспорте	10	соблюдение сроков
				1.8. Доля студентов отделения, осваивающих программы с использованием дистанционных образовательных технологий, в общей численности студентов заочной формы обучения, %.
2.	Исполнительская дисциплина	2.1 Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	15	отсутствие нарушений и предписаний

	2.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15	отсутствие жалоб
	2.3 Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	15	отсутствие замечаний
	Итого:	264	

3.23. Показатели и критерии эффективности деятельности секретаря заочного отделения.

	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Эффективность выполнения должностных обязанностей	1.1 Качественная организация делопроизводства (своевременная обработка, получение и отправка почтовой корреспонденции, электронной почты)	25	отсутствие замечаний
		1.2. Качественное и своевременное оформление зачетных книжек и индивидуальных учебных планов обучающихся	30	отсутствие замечаний
		1.3 Доля документов государственного образца (дипломов и приложений) и дубликатов, оформленных без ошибок, %	45	99,0
		1.4 Своевременная выдача справок об обучении, справок о периоде обучения, качественное ведение книги выдачи справок	30	соблюдение сроков выдачи справок
		1.5 Качественное оформление учебной документации (экзаменационных ведомостей, сводных ведомостей успеваемости выпускных групп, журналов учебных занятий и др.)	30	отсутствие замечаний
		1.6 Качественное ведение личных дел обучающихся, оформление личных карточек, обеспечение их сохранности и сдачи в архив в установленные сроки.	23	отсутствие замечаний
		1.8. Доля студентов отделения, осваивающих программы с использованием дистанционных образовательных технологий, в общей численности студентов заочной формы обучения, %.	36	10 и более

2.	Исполнительская дисциплина	2.1 Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	15	отсутствие нарушений и предписаний
		2.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15	отсутствие жалоб
		2.3 Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	15	отсутствие замечаний
		Итого:	264	

3.24. Показатели и критерии эффективности деятельности секретаря СЦК.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Эффективность выполнения должностных обязанностей	1.1 Качественная организация делопроизводства (своевременная обработка, получение и отправка почтовой корреспонденции, электронной почты)	25	отсутствие замечаний
		1.2. Выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых в рамках СЦК (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация).	30	соблюдение сроков в соответствии с планом работы, отсутствие замечаний руководителя
		1.3. Выполнение работ по подготовке документации связанной с организацией мероприятий с представителями работодателей (мастер-классы, презентации, профориентационные мероприятия и т.п.) по повышению профессионального мастерства.	30	соблюдение сроков в соответствии с планом работы, отсутствие замечаний руководителя
		1.4. Качественное выполнение операций с применением компьютерной техники, предназначенной для сбора, обработки и предоставления информации (печатание, копирование, ламинирование, сканирование).	30	отсутствие замечаний

		1.5. Выполнение работы по формированию документации, необходимой для подготовки конкурсантов в конкурсных мероприятиях (WorldSkillsRussia по компетенциям «Поварское дело», «Хлебопечение» и т.п.).	30	соблюдение сроков в соответствии с планом работы, отсутствие замечаний руководителя
		1.6. Качественное выполнение работы по организационно-техническому обеспечению деятельности СЦК.	20	отсутствие замечаний
		1.7. Печатание документов, необходимых для проведения заседаний СЦК.	5	соблюдение сроков в соответствии с планом работы, отсутствие замечаний руководителя
		1.8. Качественная работа при проведении и подготовке инвентаризации материальной базы СЦК.	28	соблюдение сроков в соответствии с планом работы, отсутствие замечаний руководителя
2.	Исполнительская дисциплина	2.1. Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	15	отсутствие нарушений и предписаний
		2.2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15	отсутствие жалоб
		2.3. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	15	отсутствие замечаний
		Итого:	243	

3.26. Показатели и критерии эффективности деятельности библиотекаря.

	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Эффективность выполнения должностных обязанностей	1.1 Качественный и своевременный учет библиотечного фонда	15	отсутствие замечаний
		1.2. Рост количества обучающихся, пользующихся библиотечным фондом, по сравнению с прошлым годом, %	15	5 и более
		1.3 Участие в проведение тематических литературных выставок, ед.	2	10 и более
		1.4 Выполнение плана формирования фонда библиотеки, %	15	90
		1.5 Своевременное и качественное обслуживание читателей абонемента и читального зала	5	отсутствие замечаний
		1.6 Своевременное обновление банка данных об учебной литературе в библиотечном фонде (раз в полгода)	10	соблюдение сроков
2.	Исполнительская дисциплина	2.1 Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	15	отсутствие нарушений и предписаний
		2.2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15	отсутствие жалоб
		2.3 Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	15	отсутствие замечаний
		Итого:	107	

3.27. Показатели и критерии эффективности деятельности специалиста по персоналу.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Оптимизация кадрового потенциала	1.1. Доля штатных педагогических работников младше 35 лет в общей численности штатных педагогических работников	35	30 % и выше
		1.2. Доля работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общей численности работников ПОО,%	55	40 и менее
		1.3. Доля преподавателей со стажем работы до 5 лет в общей численности преподавателей	35	10% и выше
		1.5. Численность обучающихся очной формы обучения в расчете на одного работника, замещающего должности преподавателей и (или) мастеров производственного обучения, чел.	55	14,6 ед. и выше
2.	Укомплектованность педагогическими кадрами	2.1. Соотношение среднесписочной численности педагогических работников к штатной численности педагогических работников,%	20	70 % и выше
3.	Уровень квалификации педагогических работников	3.1. Доля штатных педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, в общей численности штатных педагогических работников, %	20	52 % и более
4.	Исполнительская дисциплина	4.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	5	Отсутствие нарушения сроков
		4.2. Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	15	отсутствие нарушений и предписаний
		4.3. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15	отсутствие жалоб
		4.4. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	15	Отсутствие замечаний руководителя
		4.5. Своевременность и качество предоставления сведений о периодах работы по договорам ГПХ и периодах работы основных работников, внешних и внутренних совместителей, об установлении квалификации, переводах и других кадровых мероприятиях в территориальные отделения Социального Фонда РФ (СФР РФ)	50	Отсутствие нарушения сроков

		(в редакции приказа от 01.09.2023 № 88/1-од)		
5.	Кадровое /архивное делопроизводство	5.1. Своевременное и качественное ведение воинского учета работающих и бронирование граждан	5	Отсутствие нарушения сроков
		5.2 Своевременное и качественное внесение документов по личному составу в информационную базу данных «1С Зарплата и кадры». Ведение электронной базы листов нетрудоспособности через СЭДО программы «1С Зарплата и кадры» и СБИС (в редакции приказа от 01.09.2023 № 88/1-од)	50	Отсутствие замечаний руководителя и обоснованных жалоб
		Итого:	375	

3.28. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя главного бухгалтера.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение целевого и эффективного использования денежных средств	1.1. Отсутствие нарушений финансовой, налоговой и штатной дисциплины	10	отсутствие нарушений
		1.2. Итоги годового мониторинга и оценки качества финансово-хозяйственного менеджмента	10	50-70 аллов
2.	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	2.1. 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%
3.	Учет, отчетность и управление кредиторской задолженностью	3.1. Задолженность по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) организации (за исключением депонированных сумм)	40	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
		3.2. Задолженность по оплате налогов, сборов, взносов и иных обязательных	40	Отсутствие просроченной

		платежей в соответствующий бюджет бюджетной системы Российской Федерации, административных штрафов и штрафов, установленных уголовным законодательством Российской Федерации		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
		3.3. Своевременность и качество представления месячной, квартальной и годовой бухгалтерской отчетности	40	представление бухгалтерского отчета в установленные сроки и в полном объеме
		3.4. Своевременность и полнота представления отчетов: о выполнении ПФХД (бюджетных смет), о результатах деятельности государственного учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества	10	Соблюдение сроков представления отчетности учредителю
4.	Контроль и аудит	4.1. Осуществление мероприятий внутреннего контроля	40	Наличие документооборота по внутреннему контролю
		4.2. Осуществление мероприятий контроля правильности оформления первичных учетных документов, регистров бухгалтерского учета в порядке, предусмотренном Инструкцией по применению Планов счетов	40	Наличие документооборота по внутреннему контролю
		4.3. Проведение инвентаризаций денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов, бланков строгой отчетности	40	Наличие материалов ежегодной инвентаризации имущества и обязательств
		4.4. Осуществление мероприятий по эффективной работе с контрагентами-должниками	35	Наличие материалов претензионной работы, актов сверок
5.	Открытость информации о деятельности подведомственных	5.1. Размещение информации на сайте www.bus.gov.ru , АЦК мониторинг, ЕГИССО, свод-смарт и др. порталах в сети Интернет	5	Сведения о размещении информации о подведомственной организации в соответствии с Приказом Минфина РФ от

	организаций			21.07.2011 № 86н
		Итого	320	

3.29. Показатели и критерии эффективности деятельности бухгалтера.

№№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение целевого и эффективного использования денежных средств	1.1. Отсутствие нарушений финансовой, налоговой и штатной дисциплины	10	отсутствие нарушений
2.	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	2.1. 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%
3.	Учет, отчетность и управление кредиторской задолженностью	3.1. Задолженность по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) организации (за исключением депонированных сумм)	40	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
		3.2. Задолженность 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	40	Отсутствие 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
		3.3. Своевременность и качество ведения регистров бухгалтерского учета	40	Наличие регистров бухгалтерского учета, предусмотренных Инструкцией по применению Единого плана счетов бухгалтерского учета утвержденной Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 01.12.2010 г. N 157н
		3.4. Своевременность и качество представления месячной, квартальной и годовой бухгалтерской отчетности	40	представление бухгалтерского отчета в установленные сроки и в полном объеме
		3.5. Своевременность и полнота представления отчетов: о выполнении ПФХД (бюджетных смет), о результатах деятельности государственного учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества	10	Соблюдение сроков представления отчетности учредителю
4.	Контроль и аудит	4.1. Осуществление мероприятий внутреннего контроля	40	Наличие документооборота по внутреннему контролю
		4.2. Осуществление мероприятий контроля правильности оформления первичных учетных документов в порядке, предусмотренном Инструкцией по применению Планов счетов	40	Отсутствие нарушений в оформлении первичных учетных документов
		4.3. Обеспечение соблюдения кассовой дисциплины	40	Наличие материалов инвентаризации денежных средств, отсутствие в них нарушений
		4.5. Контроль за своевременным проведением начислений и перечислений платежей	50	Отсутствие просроченных платежей по вине работников бухгалтерии
5.	Открытость информации о деятельности подведомственных	5.1. Размещение информации на сайте www.bus.gov.ru , АЦК мониторинг, ЕГИССО, свод-смагт и др. порталах в сети Интернет	5	Сведения о размещении информации о подведомственной

	организаций			организации в соответствии с Приказом Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н
		Итого	365	

3.30. Показатели и критерии эффективности деятельности экономиста.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение целевого и эффективного использования денежных средств	1.1. Отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения к средней заработной плате по экономике региона	40	90% и выше
		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	40	наличие роста заработной платы выше установленной
		1.3. Доходы профессиональной образовательной организации из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного педагогического работника, руб.	45	свыше 200 тыс. руб.
		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%	40	40% и менее
		1.5. Отсутствие нарушений финансовой, налоговой и штатной дисциплины	10	отсутствие нарушений
		1.6. Итоги годового мониторинга и оценки качества финансово-хозяйственного менеджмента	10	50-70 баллов
2.	Качество планирования доходов и расходов	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.	45	Не более 6 изменений

		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	45	Не более 15%
3.	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	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%
4.	Учет, отчетность и управление кредиторской задолженностью	4.1. Своевременность и качество представления месячной, квартальной и годовой бухгалтерской отчетности	40	представление бухгалтерского отчета в установленные сроки и в полном объеме
		4.2. Осуществление мероприятий по эффективной работе с контрагентами-должниками	40	Наличие материалов претензионной работы, актов сверок
		4.3. Своевременность и полнота представления отчетов: о выполнении ПФХД (бюджетных смет), о результатах деятельности государственного учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества	10	Соблюдение сроков представления отчетности учредителю
5.	Открытость информации о деятельности подведомственных организаций	5.1. Размещение информации на сайте www.bus.gov.ru , АЦК Мониторинг и др. в сети Интернет	5	Сведения о размещении информации о подведомственной организации в соответствии с Приказом Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н
		Итого	380	

3.31. Показатели и критерии эффективности деятельности специалиста по охране труда.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Качество обеспечения комплексной безопасности	1.1. Обеспечение выполнения требований норм охраны труда и безопасности	40	Наличие положительных актов проверок. Аналитических

				материалов, отчетов
		1.2. Отсутствие травматизма на рабочем месте	50	100% отсутствие случаев травматизма на рабочем месте
		1.3. Своевременное проведение аттестации рабочих мест и оборудования на соответствие требованиям охраны труда	25	В соответствии с законодательством РФ
		1.4. Результативность проведения учений по эвакуации учащихся и сотрудников	25	100% в соответствии с планом работы
		1.5. Организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по ОТ, ПБ и электробезопасности	10	100% в соответствии с планом работы
		1.6. Качественная организация проведения медицинских осмотров	21	100% прохождение медосмотров сотрудниками в соответствии со списками или с отклонениями от списков по объективным причинам
		1.7. Количество проведенных мероприятий с обучающимися по комплексной безопасности. шт	35	10 и более
2.	Разработка правил, локальных нормативных актов	2.1. Разработка, локальных нормативных актов по охране труда с учетом требований федерального, регионального, местного законодательства	10	В соответствии с законодательством РФ
3.	Ресурсное обеспечение	3.1. Соответствие материально-технической базы требованиям санитарных норм и норм безопасности	30	соответствие МТБ санитарным и противопожарным нормам
		3.2. Участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, станков и другого оборудования в части соблюдения требований безопасности.	35	Наличие в материалах рабочих комиссий участия должностного лица
4.	Исполнительская дисциплина	4.1. Выполнение плана работы, %	5	90 и выше
		4.2. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и плановой отчетности	5	отсутствие нарушения сроков
		Итого	291	

3.32. Показатели и критерии эффективности деятельности системного администратора.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Ресурсное обеспечение	1.1. Обеспеченность персональным компьютером на одного обучающегося (%)	35	90% и выше
		1.2. Количество компьютеров имеющих доступ в сеть Интернет в соотношении общего кол-ва компьютеров задействованных в учебном процессе(%).	40	30 и более
		1.3. Обеспечение доступа обучающихся к современным профессиональным базам данных (ед.).	35	2 и более
		1.4. Организация закупок оборудования, ремонта оборудования и обслуживанию сайта.	40	Выполнение работы в полном объеме без замечаний
2.	Информационная открытость	2.1. Обеспечение бесперебойной работы официального сайта, качественное и своевременное наполнение и размещение информации	40	В соответствии с нормативно-правовыми документами
		2.2. Ведение сайта bas.gov., постоянное и своевременное обновление информации о деятельности техникума	20	В соответствии с нормативно-правовыми документами
3.	Работоспособность и обслуживание оборудования	3.1. Обеспечение бесперебойной работы компьютерной и офисной техники	40	Отсутствие сбоев в работе
		3.2. Соблюдение требований по сохранности баз данных (бухгалтерской. АИС)	14	Отсутствие сбоев в работе
4.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа техникума	4.1. Техническое сопровождение мероприятий техникума	25	Выполнение в полном объеме по требованию
5.	Исполнительская дисциплина	5.1. Выполнение плана работы отдела, %	5	95%
		Итого	294	

3.33. Показатели и критерии эффективности деятельности лаборанта (Технический отдел).

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Ресурсное обеспечение	1.1. Своевременная и качественная подготовка приборов, ТСО, аппаратуры к бесперебойному ведению учебного процесса	35%	Отсутствие фактов несвоевременного ремонта и наладки оборудования
		1.2. Своевременный и качественный учёт расходных материалов	10%	В соответствии с нормативных документов
		Соблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности при обеспечении мероприятий техникума	10%	Отсутствие нарушений и предписаний
		1.3. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий при проведении мероприятий техникума	10 %	В соответствии с требованиями нормативных документов
		1.4. Материально-техническое обеспечение проведения демонстрационных экзаменов, чемпионатов и других конкурсных мероприятий	50%	В соответствии с планом работы
2.	Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ	2.1. Участие в проведении мероприятий с представителями работодателей (мастер-классы, презентации и т.п.) по повышению профессионального мастерства, ед.	10 %	2 и более
		2.2. Участие в проведении профориентационных мероприятий, ед.	10 %	10 и более
		2.3. Подготовка и качественное проведение фотосъемок и подготовка фотоотчетов, проводимых в учреждении мероприятий для размещения на сайте. Ведение музыкального сопровождения мероприятий, проводимых на базе учреждения (выступления творческих групп студентов и т.п.)	30%	Наличие качественных фотоматериалов и фотоотчетов в методической службе, библиотеке и на сайте техникума
3.	Исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие нарушения сроков предоставления информации и материальной отчетности	5	Отсутствие нарушения сроков
		Итого:	170	

3.34. Показатели и критерии эффективности деятельности юрисконсульта.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Разработка правил, локальных нормативных актов	1.1. Разработка, локальных нормативных актов техникума с учетом требований федерального, регионального, местного законодательства	10	В соответствии с законодательством РФ
		1.2. Оперативное реагирование на изменение законодательства	39	Доля внесенных изменений или вновь созданных локальных актов в общем объеме локальных актов не менее 25%
2.	Эффективность выполнения должностных обязанностей	2.1. Отсутствие предписаний проверяющих органов по подготовке документов правового характера	10	Отсутствие предписаний
		2.2. Эффективное ведение претензионной работы	30	Наличие материалов претензионной работы
		2.3. Эффективное ведение исковой работы и представление интересов учреждения в судах	30	Положительный результат в суде или отсутствие судебных случаев
		2.4. Оказание качественной правовой помощи структурным подразделениям в подготовке и оформлении правовых документов	40	Отсутствие обоснованных жалоб от руководителей структурных подразделений
		2.5. Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению руководителя	30	От 10 выполненных разовых поручений
3.	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	3.1. Проведение правовой экспертизы хозяйственных и иных договоров, юридических документов поступающих в учреждение, разработка хозяйственных и иных договоров, юридических документов	50	Наличие юридических согласований на договорах
4.	Работа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, лицами из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения	4.1. Оказание качественной правовой помощи студентам из числа детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	30	Отсутствие обоснованных жалоб студентов, наличие журнала обращений

	родителей			
5.	Учет, отчетность и управление кредиторской задолженностью	5.1. Своевременность и качество представления отчетности и информации учредителю	20	представление бухгалтерского отчета в установленные сроки и в полном объеме
6.	Открытость информации о деятельности подведомственных организаций	6.1. Размещение информации на сайте www.bus.gov.ru , ЕИС, РИС и др. в сети Интернет	5	Сведения о размещении информации о подведомственной организации в соответствии с законодательством РФ
		Итого	294	

3.35. Показатели и критерии эффективности работы секретаря руководителя.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение работы по обслуживанию руководителя и подразделений	1.1. Корректировка документов и своевременный контроль исполнения документов и поручений руководителя	46	Отсутствие просрочки отчетов по контрольным документам
		1.2. Качественная информационная поддержка сотрудников, формирование рассылок, машинописная помощь сотрудникам техникума	45	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и замечаний руководителя
		1.3. Качественное и своевременное ведение протоколов совещаний при директоре и контроль исполнения решений .	35	В соответствии с планом работы
		1.4. Ведение делопроизводства техникума в системе электронного документооборота	35	Отсутствие замечаний по срокам приема и отправки документов через СЭД
2.	Ресурсное обеспечение	2.1. Своевременный и качественный учет входящей и исходящей корреспонденции, обеспечение сохранности проходящей документации	30	Наличие журналов учета входящей и исходящей документации, отсутствие неучтенной корреспонденции

		2.2. Подготовка различных материалов для мероприятий техникума	15	Факт участия
3.	Исполнительская дисциплина	3.1.Отсутствие замечаний по оформлению отчетных документов для бухгалтерии	5	Отсутствие нарушений
		3.2. Выполнение плана работы ,%	5	95%
		3.3. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	5	Отсутствие нарушения сроков
		Итого:	221	

3.36. Показатели и критерии эффективности деятельности архивариуса.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Кадровое /архивное делопроизводство	1.1. Качественное ведение архива (отдел кадров, учебная часть), выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации	45	Отсутствие нарушения сроков
		1.2. Актуализация локальных нормативных актов и методических документов по архивному хранению, учету и использованию документов техникума. Своевременный сбор документов постоянного и временного хранения от должностных лиц и структурных подразделений для заполнения архивного фонда. Устранение недостатков в работе с поступающими в архив документами.	50	Отсутствие замечаний руководителя и нарушений при формировании архивного фонда
		1.3. Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	34	Факт участия в соответствии с приказами по основной деятельности
		1.4. Участие в разработке номенклатуры дел, проверка правильность их формирования и оформления при передаче в архив.	20	Отсутствие предписаний надзорных органов

		1.5. Обеспечение сохранности документов: контроль наличия и физического состояния документов. Выявление документов с повреждениями носителя и текстов. Работа по улучшению физического состояния документов	47	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний руководителя
		1.6. Создание и качественное ведение справочного аппарата по документам, обеспечение удобного и быстрого их поиска	45	Наличие электронной базы справочного аппарата по документам
2.	Исполнительская дисциплина	2.1. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	5	Отсутствие нарушения сроков
		2.2. Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	15	отсутствие нарушений и предписаний
		2.3. Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	15	отсутствие жалоб
		2.4. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	15	Отсутствие замечаний руководителя
		Итого:	291	

3.37. Показатели и критерии эффективности работы заведующего хозяйством.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение комплексной безопасности учебного процесса	1.1. Соответствие показателям паспорта безопасности: 1) исправное состояние ограждения, 2) организация пропускного режима, 3) работоспособность систем видеонаблюдения, 4) наличие противопожарного водоснабжения здания, 5) работоспособность автоматической пожарной сигнализации в здании, 6) работоспособность системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре в здании, 7) наличие вывода сигнала о срабатывании систем противопожарной защиты в подразделение пожарной охраны в здании, 8) наличие кнопки экстренного вызова полиции в здании,	75	95% выполнение всех пунктов

		10) наличие плана мероприятий по улучшению комплексной безопасности учреждения		
		1.2. Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	15	Устранение замечаний в срок, оговоренный предписаниями при их наличии, а также при отсутствии предписаний
2.	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	2.1. Отсутствие жалоб со стороны контрагентов по исполнению договорных обязательств учреждением	35	Отсутствие обоснованных жалоб контрагентов
		2.2. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	30	Наличие паспорта готовности к новому учебному году в срок, предусмотренный нормативными документами
		2.3. Организация оперативной работы с коммунальными службами и хозяйствами для оперативного предотвращения и устранения технических неполадок	35	Отсутствие замечаний руководителя
3.	Ресурсное обеспечение	3.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности техникума, исполнение договорных обязательств по хозяйственным договорам	36	Отсутствие замечаний руководителя по срокам заключения договоров, и исполнению договорных обязательств
		3.2. Обеспечение своевременной подготовки проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	40	Отсутствие замечаний по срокам и качеству ПСД
4.	Деятельность по надлежащему содержанию недвижимого имущества	4.1. Отсутствие предписаний, выданных органами государственного контроля (надзора) в отношении объектов недвижимого имущества, закрепленных за ПОО на праве оперативного управления	20	Отсутствие предписаний, выданных органами государственного контроля (надзора) в отношении объектов недвижимого имущества, закрепленных за ПОО на праве оперативного управления
		4.2. Экономия электроэнергии и воды. (Динамика расходования энергоресурсов в ДОУ относительно аналогичного предыдущего периода)	19	Наличие экономии по данным мониторинга и оценки качества финансового менеджмента

5.	Исполнительская дисциплина	5.1. Выполнение плана работы ,%	5	95%
		5.2. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и бухгалтерии	5	Отсутствие нарушения сроков
		Итого	315	

3.38. Показатели и критерии эффективности работы заведующего складом.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель (в % к должностному окладу)	Условия назначения выплат
1.	Сохранность имущества	1.1. Отсутствие недостат и излишков по результатам инвентаризации	35	Сумма недостат и излишков 0-0,5% от стоимости имущества
		1.2. Осуществление ежедневного контроля за наличием и состоянием учебной мебели, оборудования и инвентаря	35	Отсутствие замечаний руководства
		1.3. Качественное ведение складского учета (карточек складского учета. приходно-расходной документации)	5	В соответствии с требованиями нормативных документов
2.	Исполнительская дисциплина	2.1. Выполнение плана работы ,%	5	95%
		2.2. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	5	Отсутствие нарушения сроков
		Итого	85	

3.39. Показатели и критерии эффективности работы коменданта.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение комплексной безопасности учебного процесса	1.1. Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		1.2. Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	15	Устранение замечаний в срок, оговоренный предписаниями при их наличии, а также при отсутствии предписаний
2.	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	2.1. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	30	Наличие паспорта готовности к новому учебному году в срок, предусмотренный нормативными документами
		2.2. Организация оперативной работы с коммунальными службами и хозяйствами для оперативного предотвращения и устранения технических неполадок	35	Отсутствие замечаний руководителя От
3.	Сохранность имущества	3.1. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	35	Сумма недостатков и излишков 0-0,5% от стоимости имущества
		3.2. Отсутствие замечаний контрольных органов	15	Наличие паспорта готовности к новому учебному году в срок, предусмотренный нормативными документами
		3.3. Осуществление ежедневного контроля за наличием и состоянием учебной мебели, оборудования и инвентаря	35	Отсутствие замечаний руководства
4.	Деятельность по надлежащему содержанию недвижимого имущества	4.1. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации при эксплуатации и содержании имущества	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		4.2. Экономия электроэнергии и воды. (Динамика расходования энергоресурсов относительно аналогичного предыдущего периода)	19	Наличие экономии по данным мониторинга и оценки качества финансового менеджмента
		4.3. Планирование, контроль, оформление документов на списание материалов при проведении ремонтно-строительных работ	35	Наличие документов на обследование объектов, ведение ремонтов, списание документов

				в соответствии с нормативными документами
5.	Исполнительская дисциплина	5.1. Выполнение плана работы ,%	5	95%
		5.2. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	5	Отсутствие нарушения сроков
		Итого	259	

3.40. Показатели и критерии эффективности работы водителя.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение комплексной безопасности учебного процесса	1.1. Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		Отсутствие нарушений ПДД	15	Отсутствие протоколов ГИБДД
2.	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	2.1. Совмещение обязанностей водителя с обязанностями экспедитора, курьера	35	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и замечаний руководителя
		2.2. Выполнение погрузо-разгрузочных работ водителем.	35	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и замечаний руководителя
3.	Сохранность имущества	3.1. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	35	Отсутствие недостатков и излишков
		3.3. Качественное и своевременное ведение документации в гараже (карточек учета шин, путевых листов, журналов учета)	5	Отсутствие замечаний руководителя

		3.4. Осуществление ежедневного контроля за техническим состоянием транспортных средств	35	Отсутствие замечаний руководства
4.	Деятельность по надлежащему содержанию имущества	4.1. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации при эксплуатации транспортного средства	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		4.2. Рациональное использование топлива	19	Отсутствие случаев расхода топлива сверх утвержденных норм
		4.3. Организация и качественное выполнение мелкого ремонта транспортных средств (замена лампочек, колес, приводных ремней, техжидкостей и фильтров)	40	В соответствии с нормами и нормативами
5.	Исполнительская дисциплина	5.1. Выполнение плана работы, %	5	95%
		5.2. Своевременное и качественное представление отчетности, документации, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	5	Отсутствие нарушения сроков
		Итого	259	

3.41. Показатели и критерии эффективности работы слесаря – сантехника.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение комплексной безопасности учебного процесса	1.1. Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности при выполнении сварочных и сантехнических работ	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		1.2. Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	15	Устранение замечаний в срок, оговоренный предписаниями при их наличии, а также при отсутствии предписаний

2.	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	2.1. Обеспечение бесперебойной работы систем ГВС, ХВС, канализации	40	Отсутствие предписаний надзорных органов
		2.2. Соблюдение теплового режима.	35	В соответствии с требованиями нормативных документов
3.	Сохранность имущества	3.1. Осуществление качественного профосмотра сантехнического оборудования, своевременное устранение неисправностей	35	Отсутствие замечаний руководителя
		3.2. Осуществление качественного контроля за работой приборов учета	35	Отсутствие замечаний руководителя
		3.3. Качественное осуществление текущего ремонта систем отопления и водоснабжения	35	Отсутствие замечаний руководства. предписаний надзорных органов
4.	Деятельность по надлежащему содержанию имущества	4.1. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		4.2. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации при эксплуатации и содержании сантехнического оборудования	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		4.3. Экономия теплоэнергии и воды. (Динамика расходования энергоресурсов относительно аналогичного предыдущего периода)	19	Наличие экономии по данным мониторинга и оценки качества финансового менеджмента
		Итого	259	

3.42. Показатели и критерии эффективности работы вахтера.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение комплексной безопасности учебного процесса	1.1. Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности при выполнении сварочных и сантехнических работ	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		1.2. Обеспечение пропускного режима в связи с усилением мер по защите объектов от терроризма	15	Устранение замечаний в срок, оговоренный предписаниями при их наличии, а также при отсутствии предписаний
2.	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	2.1. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	40	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний руководителя
		2.2. Качественное ведение документации по приему и выдаче ценностей (ключей), журналов посещений и др.	40	Отсутствие замечаний руководства. предписаний надзорных органов
		2.3. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	15	Отсутствие обоснованных жалоб
3.	Сохранность имущества	3.1. Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-тепло- и водоснабжения	40	Отсутствие замечаний руководителя
4.	Деятельность по надлежащему содержанию имущества	3.2. Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		Итого	180	

3.43. Показатели и критерии эффективности работы рабочего по обслуживанию здания.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение комплексной безопасности учебного процесса	1.1. Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности при выполнении сварочных и сантехнических работ	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		1.2. Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	15	Устранение замечаний в срок, оговоренный предписаниями при их наличии, а также при отсутствии предписаний
2.	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	2.1. Подготовка к учебному году и проведение ремонтных работ в течении учебного года	55	Отсутствие предписаний надзорных органов
		2.2. Выполнение погрузо-разгрузочных работ при приемке ТМЦ, во время проведения различных мероприятий техникума	55	Оперативное выполнение поручений руководителя
		2.3. Качественная работа на более сложных по сравнению с другими участками работы (обслуживание туалетных комнат, ремонтируемых помещений, особо загрязненных участков и др. сложных объектов)	30	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний руководителя
3.	Сохранность имущества	3.1. Работа по систематическому осмотру технического состояния и мелкому ремонту наружного оборудования и имущества (заборов, калиток, зеленых насаждений, вывесок и др.)	55	Отсутствие замечаний руководителя
		3.2. Содержание оборудования, мебели и помещений в надлежащем техническом состоянии	35	Отсутствие замечаний руководителя
		3.3. Рациональное использование строительных материалов и инвентаря	20	Отсутствие замечаний руководителя
4.	Деятельность по надлежащему содержанию имущества	4.1. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		4.2. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации при эксплуатации и содержании сантехнического оборудования	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		4.3. Высокое качество проведения сварочных, штукатурных, малярных работ	42	В соответствии с требованиями нормативных документов

		Итого	352	
--	--	-------	-----	--

3.44. Показатели и критерии эффективности работы уборщика служебных помещений.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение комплексной безопасности учебного процесса	1.1. Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности при выполнении уборки служебных помещений	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		1.2. Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	15	Устранение замечаний в срок, оговоренный предписаниями при их наличии, а также при отсутствии предписаний
2.	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	2.1. Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами.	60	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний руководителя
		2.2. Ежемесячное проведение генеральных уборок с обметанием потолков, мытьем стен, плинтусов, дверных полотен, очищением учебной мебели.	40	В соответствии с требованиями нормативных документов
		2.3. Качественная работа на более сложных по сравнению с другими участками работы (обслуживание туалетных комнат, ремонтируемых помещений, особо загрязненных участков и др. сложных объектов)	30	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний руководителя
3.	Сохранность имущества	3.1. Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	20	Отсутствие замечаний руководителя
4.	Деятельность по надлежащему содержанию имущества	4.1. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	15	Отсутствие замечаний руководителя
		4.2. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации при эксплуатации и содержании оборудования и мебели	15	В соответствии с требованиями нормативных документов

		Итого	210	
--	--	-------	-----	--

3.45. Показатели и критерии эффективности дворника.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение комплексной безопасности учебного процесса	1.1. Соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности при выполнении уборки служебных помещений	15	В соответствии с требованиями нормативных документов
		1.2. Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов	15	Устранение замечаний в срок, оговоренный предписаниями при их наличии, а также при отсутствии предписаний
2.	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	2.1. Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами.	60	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний руководителя
		2.2. Своевременное выполнение погрузки –разгрузки и ежедневного выноса мусора	40	В соответствии с требованиями нормативных документов
		2.3. Качественная работа на более сложных по сравнению с другими участках работы (обслуживание туалетных комнат, ремонтируемых помещений, особо загрязненных участков и др. сложных объектов)	30	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний руководителя
3.	Сохранность имущества	3.1. Содержание инвентаря (лопат, метл, скребков и др.) в исправном рабочем состоянии	25	Отсутствие замечаний руководителя
4.	Деятельность по надлежащему содержанию имущества	4.1. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	15	Отсутствие замечаний руководителя
		4.2. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации при эксплуатации и содержании территории	15	В соответствии с требованиями нормативных документов

		Итого	215	
--	--	-------	-----	--

3.46. Показатели и критерии эффективности деятельности работников при выполнении дополнительных обязанностей временно отсутствующего работника.

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.	Обеспечение условий для бесперебойной организации образовательного процесса	1.1. Качественное и своевременное выполнение дополнительной работы в период возложения обязанностей временно отсутствующего работника	100	Отсутствие замечаний руководителя структурного подразделения по выполнению дополнительной работы

Пункт 3.46. распространяется на период выполнения работниками техникума дополнительных обязанностей временно отсутствующего работника по причине ухода в очередной основной или дополнительный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности. Указанный размер стимулирующей выплаты применяется к окладу, должностному окладу, тарифной ставке работника, установленной по основному месту работы, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника.

3.47. Показатели и критерии эффективности деятельности стимулирующих выплат, направленных на развитие приносящей доход деятельности от оказания платных образовательных услуг

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за конкретный показатель	Условия назначения выплат
1.	Участие в профориентационной работе взрослого населения, индивидуальное кураторство над студентами заочного отделения в текущем учебном году.	Качественное ведение кураторской работы в соответствии с Положением об индивидуальном кураторстве студентов заочной формы обучения краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский торгово-экономический техникум» (КГБ ПОУ ХТЭТ), утвержденное приказом от 24.01.2024 г. № 11-од (далее Положение о кураторстве)	5000 рублей за одного студента	Единовременно по итогам работы за учебный год после подписания акта приёма-сдачи выполненных работ по индивидуальному кураторству по приложению № 2 к Положению о кураторстве.

Стимулирующие выплаты по пункту 3.47. выплачиваются работникам техникума, заключившим соглашение об индивидуальном кураторстве (Приложение № 1 к Соглашению о кураторстве), качественно выполнившими функции куратора (индивидуального кураторства) студента заочной формы обучения в течение учебного года, подтвержденные актом приёма-сдачи выполненных работ (Приложение 2 к Положению о кураторстве) в конце учебного года на основании приказа директора техникума.

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.

<p>Прошито и пронумеровано 73 (семьдесят пять) страниц</p> <p>Директор КГБ ПОУ «ХТЭТ» _____ В. В. Корсаков</p>			
--	--	--	--