

Согласовано

Председатель ПК

Е. В. Парусова

« _____ » _____ 2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ВЯЗЕМСКИЙ ЛЕСХОЗ – ТЕХНИКУМ
ИМ.Н. В. УСЕНКО» с 01 марта 2019 года**

(утверждено приказом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко» от 29.12.2018 № 178-О)

г.Вяземский

«29» декабря 2018 года

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко» (далее Положение) разработано в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 179-пр с целью повышения эффективности и качества услуг в сфере образования, материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате эффективности деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

1.2. Положение регулирует принципы, порядок и формы материального стимулирования работников техникума.

1.3. Настоящее положение принимается на период до введения нового Положения о выплатах стимулирующего характера работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко» (далее Учреждение).

1.4. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств, рассчитанных на основе норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося и направляемых на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Хабаровского края.

1.5. При установлении и определении размера материального стимулирования используются критерии оценки эффективности деятельности работников, прописанные в приложениях №3 и №4 к настоящему Положению.

2. Порядок установления и снятия выплат стимулирующего характера

2.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 179-пр:

-выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, учёное звание, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания(приложение №1 к настоящему Положению);

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (приложение №2 к настоящему Положению);

- выплаты за качество выполняемых работ (приложение №3 к настоящему Положению);

- премиальные выплаты по итогам работы (приложение №4 к настоящему Положению).

2.2. В целях эффективного стимулирования работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко» и обеспечения справедливой дифференциации в оплате труда за выполненную работу в Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты по критериям и показателям оценки эффективности деятельности работников на основе измеримых показателей качества, результативности и эффективности. Критерии и показатели эффективности разрабатываются руководителями структурных подразделений и заполняются на каждого работника в отдельности.

2.3. Стимулирование труда работников осуществляется директором краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз - техникум им. Н. В. Усенко» в пределах бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных краевым государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Вяземский лесхоз- техникум им. Н. В. Усенко» на оплату труда работников.

2.4. Для директора образовательного Учреждения выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Учредителем – главным распорядителем средств краевого бюджета в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Хабаровского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения назначаются Комиссией по установлению выплатах стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко» (далее – Комиссия).

2.6. Размер выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения определяется Комиссией в соответствии с критериями и показателями, определенных настоящим Положением (приложение №3). Каждым работником Учреждения составляется оценочный лист, который представляется в Комиссию.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и внешним совместителям. В случае увеличения объема финансирования (включая привлечение дополнительных средств от приносящей доход деятельности) размеры стимулирующих выплат увеличиваются по решению Комиссии. Конкретные размеры стимулирующих выплат указываются в оценочных листах работников. На основании протокола издаются приказы о назначении стимулирующих выплат работникам.

2.6.1. Работниками оценочный лист предоставляется по следующей форме

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

за период работы

с _____ по _____ 201__ года

| Наименование должности | Виды стимулирующего характера выплат | Показатели установления выплат | Критерии установления выплат | Самооценка*(графа заполняется работником) | Согласовано (руководитель структурного подразделения) ** | Размер стимулирующей выплаты *** |
|------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|---|--|----------------------------------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, ответственного за прием оценочных листов от работников КГБ ПОУ ВЛХТ

*Работа оценивается по каждому показателю и критерию с оценкой «Положительно» или «Отрицательно». Оценка «Отрицательно» ставится при не выполнении критерия и показателя.

** Работа оценивается по каждому показателю и критерию с оценкой «Положительно» или «Отрицательно». Оценка «Отрицательно» ставится при не выполнении критерия и показателя.

*** Размер стимулирующей выплаты указывается Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко».

По тем критериям и показателям, где для оценки их выполнения нужны конкретные данные, соответственно работниками указываются необходимые значения (числовые, буквенные и т.д.).

При необходимости в оценочный лист могут добавляться дополнительные графы.

Периодичность предоставления оценочных листов и соответственно период, на который устанавливаются выплаты стимулирующего характера, устанавливаются директором учреждения. Если работник отработал в периоде, за который устанавливаются стимулирующие выплаты не более 3-х рабочих дней, размер выплат сохраняется на уровне предыдущего месяца.

2.6.2. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников на основании Положения о премировании работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко» (Приложение №4 к настоящему Положению):

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям

руководителей по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии, которое оформляется протоколом.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз- техникум им. Н. В. Усенко». Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В случае снижения объема субсидий и суммы средств от приносящей доход деятельности по объективным причинам (снижение количества приема студентов, отсев студентов, уменьшение объема государственного задания и др.), выплаты стимулирующего характера могут быть снижены по решению Комиссии по установлению выплатах стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко».

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.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не носят обязательный характер.

Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.

При не выполнении показателей и критериев стимулирующие выплаты не начисляются.

Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам техникума осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплаты. Протоколы заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам и оценочные листы хранятся в кабинете специалиста по кадрам.

2.9. Порядок снятия стимулирующих выплат за качество выполняемых работ:

2.9.1. Полное или частичное снятие стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- отказ работников от выполнения работ, за которые были определены стимулирующие выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть выполнены критерии и показатели установления выплаты;

- отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительной причины;
- в случае обоснованных жалоб родителей обучающихся на действия педагога или сотрудника;
- за нарушение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, моральных норм и профессиональной этики, несоответствия уровня профессиональной подготовки обучающихся требованиям стандартов;
- нарушение требований по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических требований;
- не выполнение приказов, распоряжений, поручений директора или его заместителей;
- за наличие дисциплинарных взысканий (замечание, выговор).

2.9.2. Полное или частичное снятие (до 50% общего размера выплат в процентном выражении) стимулирующих выплат осуществляется приказом директора на основании служебной записки, представленной заместителем директора или руководителем структурного подразделения с обязательным указанием причин.

3.0. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты назначаются по представлению руководителя структурного подразделения.

Приложение №1
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работников краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко»

Размеры стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке
заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени,
ученого звания, звания «Заслуженный», «Народный», другие почетные звания в процентах

| № п/п | Показатели квалификации | Специалисты, руководители структурных подразделений |
|----------|---|--|
| 1. | Наличие высшей квалификационной категории | 75 |
| 2. | Наличие первой квалификационной категории | 15 |
| 3. | Наличие ученой степени кандидата наук * | 10 |
| 4. | Наличие ученой степени доктора наук * | 20 |
| 5. | Наличие ученого звания "доцент" | 10 |
| 6. | Наличие ученого звания "профессор" | 20 |
| 7. | Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации, у педагогических - профилю педагогической деятельности | 10 |

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Преподавателям выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень начисляются с учетом установленной учебной нагрузки.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКАМ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ВЯЗЕМСКИЙ ЛЕСХОЗ-ТЕХНИКУМ
ИМ. Н. В. УСЕНКО»

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко» (далее – учреждения), в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю учреждения, его заместителям (кроме заместителя по административно-хозяйственной работе), главному бухгалтеру при стаже работы:

до 2 лет - 15 процентов;

от 2 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 30 процентов;

от 10 лет и выше - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам и другим работникам при стаже работы:

до 2 лет - 15 процентов;

от 2 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 25 процентов;

от 10 лет и выше - 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам учреждения осуществляется за счет средств краевого бюджета и (или) средств от приносящей доход деятельности.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях ;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";
- Краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Краевой центр психолого-медико-социального сопровождения";
- Краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";
- Краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсного обеспечения образования";
- Краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению";
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- централизованных бухгалтериях муниципальных районов и городских округов.

2.1.2. Время обучения работников учреждения в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.1.4. Руководителю и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) - иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями N 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. N АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы на основании представления специалиста по кадрам, которое направляется в Комиссию по установлению выплат стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко».

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников учреждения возлагается на руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 3
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работников краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
« Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко»

1. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат руководителю учебного лесного хозяйства

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплаты | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|--|--|--|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Выполнение работ на лесном участке с целью подготовки специалистов лесного хозяйства | Выполнение работ на территории лесного участка в соответствии с проектом освоения лесов и ежемесячным планом работы учебного лесного хозяйства | Выполнение запланированных работ на 100 %. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | | | Обеспечение практической подготовки специалистов лесного хозяйства | В объеме запланированных часов(100%). Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При отсутствии. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | | | Содействие в выполнении опытно-экспериментальной и учебно-исследовательской работы | Процент студентов, участвующих в конкурсах научно-исследовательских работ. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | | | Организация и обеспечение выполнения плановых мероприятий на лесном участке | Выполнение запланированных работ на 100%. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|---------------|--|---|------------------------------|
| | | | | |
| | | Организация и обеспечение выполнения плановых мероприятий по охране, защите и воспроизводству лесов | Выполнение запланированных работ на 100%. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | | Обеспечение надлежащего учета, своевременности и достоверности предоставленной отчетности, а также ведение технической документации по лесному хозяйству | Выполнение запланированных работ на 100%. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-15% от должностного оклада |
| | | Своевременная сдача первичных документов, материальных отчетов, накладных | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-15% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 150% |

2. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат лесоводу

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплаты | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|--|--|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Выполнение работ на лесном участке с целью подготовки специалистов лесного хозяйства | Выполнение работ на территории лесного участка в соответствии с проектом освоения лесов и ежемесячным планом работы учебного лесного хозяйства | Выполнение запланированных работ на 100%. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 35% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами выполненных работ | При отсутствии. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 30% от должностного оклада |
| | | | Участие в реализации | Успешное прохождение практики (90-100% | 0-35% от |

| | | | | |
|--|---|--|---|------------------------------|
| | | ОПОП (прохождение всех видов практики) | успеваемости студентов). Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | должностного оклада |
| | Организация и обеспечение выполнения плановых мероприятий на лесном участке | Организация отводов лесосек для заготовки древесины и выполнения мероприятий по уходу за лесом | Выполнение запланированных работ на 100%. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | | Ведение разъяснительной работы среди населения по вопросам охраны и защиты леса, лесоустроительных знаков и другого вверенного ему имущества. Осуществление противопожарной агитации | Выполнение запланированных работ на 100%. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | | Ведение учета объемов и качества выполненных работ | Выполнение запланированных работ на 100%. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 30% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 190% |

3. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат мастеру учебного лесного участка

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплаты | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|--|--|--|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Выполнение работ на лесном участке с целью подготовки специалистов лесного хозяйства | Выполнение работ на территории лесного участка в соответствии с проектом освоения лесов и ежемесячным планом работы учебного лесного хозяйства | Выполнение запланированных работ на 100 %. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | | | Обеспечение практической подготовки специалистов лесного хозяйства | В объеме запланированных часов(100%). Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 30% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие замечаний и | При отсутствии. Выплата | 0-30% от |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|------------------------------|
| | | | нарушений по результатам проверок контролирующими органами выполненных работ | устанавливается и выплачивается ежемесячно. | должностного оклада |
| | | | Содействие в выполнении опытно-экспериментальной и учебно-исследовательской работы | Процент студентов, участвующих в конкурсах научно-исследовательских работ. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 30% от должностного оклада |
| | Организация и обеспечение выполнения плановых мероприятий на лесном участке | | Обеспечение отвода, таксации и материально-денежной оценки лесосек для заготовки древесины, выполнение мероприятий по уходу за лесами | Выполнение запланированных работ на 100%. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | | Организация выполнения мероприятий по лесовосстановлению и осуществления контроля за выполнение данных мероприятий | Выполнение запланированных работ на 100%. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | | Своевременная сдача первичных документов, нарядов, материальных отчетов, накладных | Выполнение запланированных работ на 100%. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | | 180% |

4. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат механику

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплаты | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|----------------------------------|------------|-------------------------------|-----------------|------------------------------|
|-------|----------------------------------|------------|-------------------------------|-----------------|------------------------------|

| | | | | | |
|---------------|--|--|---|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Безаварийная работа транспортных средств и тракторов, соблюдение подчиненными установленных правил и требований СанПиН, СЭС, охраны труда и техники безопасности | Организация работы по своевременному проведению техосмотра транспортных средств | Своевременное проведение техосмотра согласно графиков. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 40% от должностного оклада |
| | | | Высокое качество работы по соблюдению подчиненными установленных правил и требований СанПиН, СЭС, охраны труда и техники безопасности | Отсутствие нарушений в области охраны труда и техники безопасности. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | | | Своевременное предоставление отчетов, документов, информации, организация работы по учету движения запасных частей | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | | | Безаварийная работа автотранспорта, механизмов и тракторов | Отсутствие аварий. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-50% от должностного оклада |
| | | Выполнение плана предупредительного ремонта | За высокое качество работы при выполнении плана ППР (плана предупредительного ремонта) | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| ИТОГО: | | | | | 160% |

5. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат водителю автомобиля, трактористу

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплаты | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-----------|--|-----------------------------------|---|---|--------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Качественное ведение документации | Качественное и своевременное предоставление отчетной документации по кругу своих обязанностей | Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. Работа на одном виде автомобиля | 20% от оклада 10% от оклада |

| | | | |
|---|--|---|---|
| Обеспечение исправного технического состояния транспортных средств, тракторов | Содержание технического средства в соответствии с требованиями, регулярное проведение технического обслуживания автомобилей и тракторов | При выполнении плана ТО, ЕО на 100%, отсутствие аварий. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. Работа на одном виде автомобиля | 30% от оклада 10% от оклада |
| | Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы | При отсутствии (служебная записка зам. директора по учебной работе). Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. Работа на одном виде автомобиля | 20% от оклада 10% от оклада |
| | Безаварийная работа и отсутствие нарушений правил дорожного движения | При отсутствии. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. Работа на одном виде автомобиля | 30% от оклада 10 % от оклада |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических требований в автомобиле, автобусе тракторе, в гараже (надлежащее состояние вверенного транспортного средства , трактора - чистота и порядок в салоне, в кабине, снаружи транспортного средства, трактора) | При соблюдении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. Работа на одном виде автомобиля | 0- 95% от оклада 0-95% от оклада |
| Соблюдение норм расхода ГСМ | Отсутствие перерасхода ГСМ по данным путевых листов | При отсутствии (служебная записка бухгалтера). Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от оклада |

| | | | |
|--|--|---|--------------------------------|
| | | Работа на одном виде автомобиля | 15 % от оклада |
| Обеспечение безопасности движения, а также наиболее комфортных, безопасных условий перевозки людей | Обеспечение наиболее комфортных, безопасных условий перевозки детей и сотрудников | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. Работа на одном виде автомобиля | 35% от оклада 25% от оклада |
| | Оперативность выполнения устранения технических неполадок | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. Работа на одном виде автомобиля | 35% от оклада 25% от оклада |
| Соблюдение трудовой и производственной дисциплины, оптимальная организация и контроль обеспечения исправного технологического состояния автотранспорта и тракторов в зависимости от стажа работы | Общий стаж работы в учреждении по профессиям водителя автомобиля (автобуса) или тракториста от трех до пяти лет, безаварийной работы и содержании автомобилей (автобусов) или тракторов в надлежащем техническом состоянии | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% |
| | Общий стаж работы в учреждении по профессиям водителя автомобиля | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% |

| | | | | |
|--|---------------|--|--|-------------|
| | | (автобуса) или тракториста свыше пяти лет, безаварийной работы и содержании автомобилей (автобусов) или тракторов в надлежащем техническом состоянии | | |
| | ИТОГО: | | | 315% |

6. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат секретарю учебной части

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|----------|--|--|--|--|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учреждения или его подразделения | Своевременность оформления учебной документации (своевременная подготовка данных для составления отчетности, заполнение журналов, ведение личных дел, зачетных книжек и др.) | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | | | За высокий уровень исполнительской дисциплины, качественную и оперативную подготовку заданий, полученных от руководства учебного заведения | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |

| | | | |
|---|--|---|------------------------------|
| Ведение делопроизводства | Качественное ведение делопроизводства по кругу должностных обязанностей в соответствии с утвержденной номенклатурой дел, отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | За систематизацию и хранение архивной документации | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | Отсутствие замечаний по учету контингента студентов | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| Составление ведомостей и оформление дипломов | За своевременное составление сводных ведомостей успеваемости студентов и оформление дипломов | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| Работа с призывниками | За организацию работы по сбору информации и оформлению материалов по военнообязанным студентам | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| Работа с посетителями и работниками учреждения, со сторонними организациями | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны преподавателей и студентов | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|---------------|--|--|-------------|
| | ИТОГО: | | | 180% |
|--|---------------|--|--|-------------|

7. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат лаборанту

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-----------|--|---|--|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Организация и проведение лабораторных и практических работ | Качественное проведение и организация работы по выполнению лабораторных и практических работ | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | | | Соблюдение правил и норм охраны труда при проведении лабораторных работ | Отсутствие нарушений в области охраны труда и техники безопасности. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| | | Ведение делопроизводства | Качественное ведение делопроизводства по кругу должностных обязанностей в соответствии с утвержденной номенклатурой дел, отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| | | Соблюдение правил противопожарной безопасности и санитарии | Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета, лаборатории, мастерской | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| | | Оформлении кабинетов, лабораторий, мастерских, сохранность оборудования | Участие в создании электронной базы, классификации, систематизации, анализе документации | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|---------------|--|---|------------------------------|
| | | Участие в эстетическом и тематическом оформлении кабинетов, лабораторий, мастерских | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | | Обеспечение сохранности оборудования, технических средств, закреплённых за кабинетами. | При выполнении. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | ВСЕГО: | | | 160% |

8. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат руководителю по профориентационной работе

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|---------------------------------------|--|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Организация профориентационной работы | Соответствие профориентационной работы в лесхозе-техникуме следующим задачам: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Повышение уровня осведомленности школьников о специальностях и профессиях лесхоза-техникума ; ✓ Формирование позитивного имиджа лесхоза-техникума ; ✓ Повышение | При выполнении плана профориентационной работы. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 15% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|---|---|--|------------------------------|
| | | <p>конкурентоспособности лесхоза-техникума на рынке образовательных услуг;</p> <p>✓ Подготовка квалифицированных кадров;</p> <p>✓ Создание условий для осознанного профессионального самоопределения и раскрытия способностей личности.</p> | | |
| | | Организация профориентационной работы среди взрослого населения | При выполнении плана приема по заочному отделению. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | Мониторинг потребностей рынка труда | Проведение мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах | Наличие запросов от работодателей. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | | Публикация материалов в СМИ профориентационной направленности | Не реже 1 раза в месяц. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 15% от должностного оклада |
| | Организация работы по трудоустройству выпускников | Доля выпускников дневной (очной) формы обучения по основным образовательным программам | 60%. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 15% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|-----------------------------------|--|---|------------------------------|
| | | <p>профессионального образования, трудоустроившихся не позднее завершения первого года после выпуска, в общей численности выпускников дневной (очной) формы обучения по основным образовательным программам профессионального образования соответствующего года (без учета призванных в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), %</p> | | |
| | | За высокое качество ведения работы по трудоустройству | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | Качественное ведение документации | За высокий уровень исполнительской дисциплины и своевременное предоставление отчетности | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 130% |

9. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заведующему библиотекой

| № | Выплаты стимулирующего | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей |
|---|------------------------|------------|------------------------------|-----------------|----------------------|
|---|------------------------|------------|------------------------------|-----------------|----------------------|

| п/п | характера | | | | выплаты |
|-----|---------------------------------------|--|---|--|---|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Проведения мероприятий с применением современных информационных технологий | Проведение читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы | Не реже одного раза в месяц. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | | | Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественную и оперативную подготовку внеплановых заданий | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-10% от должностного оклада |
| | | Обновление библиотечного фонда, подписка на периодические издания | Своевременное формирование заявок на обновление фонда учебной и методической литературой. | Процент оснащенности литературой не ниже 40-50%. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-10% от должностного оклада |
| | | | Ведение электронного каталога основной и дополнительной учебной литературы | При наличии и систематическом обновлении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-10% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда и его сохранность. | При отсутствии и сохранности. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-10% от должностного оклада |
| | | | Оформление подписки на периодические издания | При оформлении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | | | Качественное ведение документации | Своевременное предоставление отчетности | При отсутствии замечаний. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. |
| | | За качественное ведение должностной и библиотечно-библиографической документации | | При отсутствии замечаний. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 5% от должностного оклада |
| | | Уровень в организации работы по обеспечению | Формирование и пополнение | При выполнении. Устанавливается и | 10% от должностного |

| | | | | |
|--|---|--|---|----------------------------|
| | обучающихся, преподавателей и других работников техникума необходимой учебной, научно-технической, экономической и другой литературой | библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы | выплачивается ежемесячно. | оклада |
| | | Разработка и реализация проектов, методических материалов | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 5% от должностного оклада |
| | | Качество ведения внеурочной работы в группах и охват студентов | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 5% от должностного оклада |
| | | Выступления на семинарах, форумах, педагогических чтениях, конференциях, совещаниях, педсоветах; проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, организация выставок и др | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 5% от должностного оклада |
| | | Выполнение плана работы библиотеки | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | Уровень исполнительской дисциплины и профессиональные достижения | Результативность участия в районных и краевых конкурсах; обобщение и распространение педагогического опыта: выступления на уровне города, района, края | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 4% от должностного оклада |
| | | Подготовка студентов к краевым, районным и городским конкурсам, соревнованиям, олимпиадам, смотрам и т.д. | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 4% от должностного оклада |
| | | Проявление собственной инициативы к повышению качества работы | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 4% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 122% |

10. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат специалисту по кадрам

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|---|---|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Соблюдение положений нормативных документов, локальных актов учреждения | Отсутствие исковых заявлений по трудовым спорам с работниками | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | Предоставление отчетности | Своевременное и качественное предоставление отчетной документации по кругу должностных обязанностей | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| | | Контроль за прохождением аттестации работниками | Своевременное прохождение аттестации и повышение квалификации работниками | Не менее 50%. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | | Доля работников, прошедших повышение квалификации (ПК) за последние три года от общего количества работников, которым требуется пройти ПК | В соответствии с законодательством. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | Работы по комплектованию техникума кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации, анализ | Отсутствие вакансий в штатном расписании и в тарификационных списках педагогических | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |

| | состояния трудовой дисциплины | работников | | |
|--|--|---|---|------------------------------|
| | Ведение документации в соответствии с требованиями | Составление и контроль графиков отпусков по работникам. Качественное и своевременное ведение книг приказов | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | Использование в работе информационных технологий. Наличие электронной базы данных. Работа с электронной почтой и программой 1 С | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | | Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 210% |

11. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат юрисконсульту

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|----------|---------------------------------------|--|--|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов | Отсутствие вступивших в законную силу решений судебных органов: -признающих локальные акты КГБ ПОУ ВЛХТ незаконными или подлежащими отмене; -признающих несоответствующими законодательству Российской Федерации и Хабаровского края действий (бездействия) КГБ ПОУ ВЛХТ, связанных с признанием полностью или в части недействительными заключенных договоров, государственных контрактов - о взыскании денежных средств с КГБ ПОУ ВЛХТ. | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |

| | | | |
|--------------------------------------|---|---|------------------------------|
| | Отсутствие фактов ненадлежащего представления интересов КГБ ПОУ ВЛХТ в судах Российской Федерации, иных органах государственной власти Российской Федерации | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | Отсутствие фактов нарушения установленных сроков рассмотрения документов и подготовки правовых заключений | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | Разработка и согласование локальных актов КГБ ПОУ ВЛХТ | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | Качественное контролирование исполнения трудовых договоров | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| Работа с заказчиками образовательных | Отсутствие претензий | При выполнении. | 0-35% от |

| | | | | |
|--|-----------------------------------|--|---|------------------------------|
| | услуг | со стороны потребителей образовательных услуг | Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | должностного оклада |
| | Качественное ведение документации | Ведение документации, подготовка отчетов, журналов и пр. | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 300% |

12. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат специалисту по охране труда

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-----------|--|---|--|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Организация работы службы охраны труда в учреждении на соответствующем уровне | Отсутствие случаев травматизма работников на рабочем месте | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 15% от должностного оклада |
| | | Участие в различных мероприятиях по охране труда | Участие в районных и краевых конкурсах по охране труда | Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | | Повышение квалификации работников в области охраны труда | Прохождение курсов повышения квалификации (или профессиональной переподготовки) за последние 3 года: | При выполнении мероприятий. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 15% от должностного оклада |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|------------------------------|
| | | | - 1 раз в три года по охране труда; -1 раз в год на группу по электробезопасности. | | |
| | | Соблюдение правил охраны труда | Контроль за техническим состоянием зданий, помещений, оборудования, средств индивидуальной и коллективной защиты | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-10% от должностного оклада |
| | | Организация и проведение СОУТ | Контроль за своевременным и качественным проведением специальной оценки условий труда в техникуме , всех видов испытаний, замеров параметров вредных производственных факторов | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 15% от должностного оклада |
| | | Планирование мероприятий по охране труда | Разработка плана мероприятий по улучшению условий труда и доведение их до нормативных требований | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | Качественное ведение документации | Качественное ведение необходимой документации по охране труда. Качественное составление и своевременное предоставление | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-15% от должностного оклада |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|------------------------------|
| | | | отчетов | | |
| | | | Своевременное и качественное проведение инструктажей | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | Проведение консультаций для работников техникума по вопросам охраны труда | Консультирование, оказание организационной и методической помощи | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | ИТОГО: | | | 180% |

13. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат инженеру -программисту

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|-----------------------------|--|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Оформление сайта учреждения | Своевременное размещение и обновление информации на сайте учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |

| | | | |
|--|--|---|------------------------------|
| Разработка компьютерных программ, установка программного обеспечения | Создание действующих компьютерных программ, моделей, наглядных пособий, макетов, приборов и др. | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | Своевременная установка программного обеспечения на ПК | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| Высокий уровень профессионализма и исполнительской дисциплины | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| Контроль за техническим состоянием компьютерной техники | Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| Оснащение компьютерами учебных аудиторий | Выполнение программы компьютеризации образовательного процесса | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| Качественный доступ к Интернет-ресурсам | Качественная организация доступа к Интернет-ресурсам, помощь в создании и создание видеороликов, презентаций | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |

| | | | |
|--|--|---|------------------------------|
| Информационная безопасность | Обеспечение информационной безопасности, антивирусной защиты | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| Проведение консультаций по вопросам использования компьютерных технологий в работе учреждения | Проведение консультаций по работе с программным обеспечением | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| Формирование информационного банка данных, внедрение инновационных программ и новых технологий | За интенсивность работы по формированию информационного банка данных (приобретение лицензионного программного обеспечения, вхождение в систему Интернет, использование электронной почты и др.). | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 15% от должностного оклада |
| | За интенсивность работы, связанной с активным внедрением инновационных программ и новых технологий в учебный и рабочий процессы | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 15% от должностного оклада |

| | | | | | |
|--|---------------|--|---|---|------------------------------|
| | | | За оперативность в разработке инструкций по работе с программами, оформление необходимой технической документации | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | | Создание каталогов и картотек стандартных программ | За интенсивность работы в создании каталогов и картотек стандартных программ, в разработке форм документов в электронном виде, подлежащих компьютерной обработке, в проектировании программ | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | | 250% |

14. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат коменданту

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|----------------------------------|------------|------------------------------|-----------------|------------------------------|
|-------|----------------------------------|------------|------------------------------|-----------------|------------------------------|

| | | | | |
|---|--|---|--|------------------------------|
| 1. Выплаты за качество выполняемых работ | Соблюдение нормативных документов по охране труда, противопожарной защиты и санитарии в помещениях учебного корпуса. Обеспечение сохранности материальных ценностей. | Обеспечение правил охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты в учебном корпусе | При выполнении на 100%. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | | Обеспечение сохранности материальных ценностей | При обеспечении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | Организация ремонтных работ | Качественная организация своевременного ремонта (двери, окна, замки и др.) и уборки помещений в учебном корпусе, текущих и косметических ремонтов | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | Работа с работниками учреждения | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | Проведение мероприятий по энергоэффективности и энергосбережению | Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых энергоресурсов | Отсутствие перерасхода энергоресурсов в текущем периоде, за который назначается стимулирующая выплата, по сравнению с аналогичным периодом | 0-30% от должностного оклада |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|------------------------|
| | | | | прошлого года на основании данных аналитического учета. Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | |
| | Контроль за движением материальных ценностей и имущества, находящегося в подотчете | За интенсивность работы, связанной с высокой степенью материальной ответственности, большим объемом материальных ценностей и имущества в подотчете работника | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-35% | от должностного оклада |
| | Соблюдение требований СанПиНа | Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного и светового режима | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% | от должностного оклада |
| | Организация бесперебойного учебного процесса | Сохранность и бесперебойная работа подотчетного оборудования | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% | от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 250% | |

15. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат коменданту (в общежитии)

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|----------------------------------|------------|------------------------------|-----------------|------------------------------|
|-------|----------------------------------|------------|------------------------------|-----------------|------------------------------|

| | | | | | |
|-----------|--|--|---|--|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Обеспечение сохранности материальных ценностей. | Обеспечение сохранности материальных ценностей, мебели и помещений, предотвращения хищения и порчи материальных ценностей | При обеспечении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | | Отсутствие дебиторской задолженности за проживание в общежитии | Качественное ведение учета и контроля за платежами по общежитию | Наличие кредиторской задолженности, не превышающей 3% от начисленной суммы платы за общежитие. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | | Соблюдение нормативных документов по охране труда, противопожарной защиты и санитарии в помещениях общежития | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | | | Обеспечение правил охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты в общежитии | При выполнении на 100%. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | | Работа с проживающими в общежитии | Отсутствие жалоб со стороны проживающих | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 15% от должностного оклада |
| | | Организация ремонтных работ | Качественная организация своевременного | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |

| | | | |
|--|--|---|------------------------------|
| | ремонта (двери, окна, замки и др.) и уборки помещений общежития, текущих и косметических ремонтов | | |
| Проведение мероприятий по энергоэффективности и энергосбережению | Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых энергоресурсов и воды : электроэнергия, теплоэнергия, вода | Отсутствие перерасхода энергоресурсов в текущем периоде, за который назначается стимулирующая выплата, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на основании данных аналитического учета . Выплата устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| Качественное ведение документации | Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации по должностным обязанностям | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 15% от должностного оклада |
| Организация воспитательной работы | Взаимодействие с учреждениями (отдел опеки и попечительства, военкомат, Го и ЧС, ПДН, участковые инспекторы) | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| Обеспечение нормальных условий проживания в общежитии | Высокое качество работы по улучшению условий жизнеобеспечения и проведения организованного досуга для обучающихся, проживающих в | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|--|--|---|----------------------------|
| | | общежитии | | |
| | Уровень исполнительской дисциплины и профессиональные достижения | Проявление собственной инициативы к повышению качества работы и решения возникающих проблем, оперативное реагирование на внештатные ситуации | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 30% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 250% |

16. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат дежурному по общежитию

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|--|---|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Соблюдение нормативных документов по охране труда, противопожарной защиты и санитарии, антитеррористической безопасности | Соблюдение правил охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты в общежитии | При выполнении на 100%. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | | | Предотвращение нештатных ситуаций | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|--|--|---|------------------------------|
| | | Соблюдение пропускного режима | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | | Оперативное реагирование на сигналы охранно-пожарной сигнализации | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | | Своевременное предоставление информации при нарушениях требований проживания в общежитии | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | Работа со студентами, проживающими в общежитии | Контроль за соблюдением студентами Правил внутреннего распорядка, единых педагогических требований и общественных норм поведения | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | Сохранность имущества общежития | Сохранность имущества общежития, инвентаря и оборудования, находящегося на рабочем месте | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 10% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 110% |

17. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат сторожу

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|---|--|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых | Соблюдение правил по охране труда, противопожарной защиты, санитарии, | Соблюдение правил охраны труда, производственной санитарии и | При выполнении на 100%. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-70% от должностного оклада |

| | | | | |
|---------------|---|---|---|---|
| работ | антитеррористической безопасности | противопожарной защиты | | |
| | | Оперативное реагирование на сигналы охранно-пожарной сигнализации | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| | Предотвращение нештатных ситуаций | Своевременное предотвращение нештатных ситуаций | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| | Образцовая работа по контролю и обеспечению сохранности имущества и средств техникума | Обеспечение сохранности имущества учреждения, оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление мелких неисправностей | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | Сторомам в гараже, учебном корпусе -25%; на теплицах на территории лесного участка-30% от должностного оклада |
| ИТОГО: | | | | 140% |

18. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат слесарю-электрику по ремонту электрооборудования

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|---|--|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Предотвращение нештатных ситуаций | Работа по предупреждению нештатных ситуаций путем планово-предупредительных осмотров и ремонтов электрооборудования и электрических сетей ежемесячно | При выполнении на 100%. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-45% от должностного оклада |
| | | Участие в развитии материально-технической базы | Содержание материально-технической базы лесхоза-техникума в соответствии с нормами с целью осуществления образовательного процесса | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-45% от должностного оклада |
| | | Исполнительская дисциплина и строгое соблюдение требований нормативных документов | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-45% от должностного оклада |
| | | Обеспечение безаварийной работы объектов техникума | Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно | 0-40% от должностного оклада |
| | | | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, безава | При выполнении. Устанавливается и выплачивается | 0-30% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|---------------|---|--|---------------------------------|
| | | рийной работы объектов техникума | ежемесячно | |
| | | Своевременное реагирование возникающие чрезвычайные ситуации | на При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно | 0-35% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 240% |

19.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат слесарю-сантехнику

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии и показатели установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|----------|--|---|---|--|------------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Обеспечение безаварийной работы объектов техникума | Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, решение вопросов, связанных с обслуживанием, санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков | При выполнении на 100%. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | | Участие в развитии материально-технической базы лесхоза-техникума в соответствии с санитарными нормами с целью осуществления образовательного процесса | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|---|---|---|------------------------------|
| | | Отсутствие случаев отключения водоснабжения, теплоснабжения по вине слесаря-сантехника | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-10% от должностного оклада |
| | Исполнительская дисциплина и строгое соблюдение требований нормативных документов | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | Организация труда на рабочем месте | Проявление инициативы по освоению и применению передовых методов и приемов труда, рациональной организации трудовых операций и рабочего места, способствующих снижению затрат труда | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно | 0-25% от должностного оклада |
| | | Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно | 0-20% от должностного оклада |
| | Организация ремонтных работ | Качественное выполнение планово-предупредительных и других ремонтов | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно | 0-15% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 130% |

20. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат столяру

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|--|---|--|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Выполнение ремонтных работ в соответствии с нормативными документами | Качественное выполнение ремонтно-строительных работ | При выполнении на 100%. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-50% от должностного оклада |
| | | | Ответственное отношение к выполнению правил внутреннего распорядка, производственной санитарии, противопожарной защиты и техники безопасности при столярных работах | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-50% от должностного оклада |
| | | | Рациональное расходование столярных материалов, электроэнергии и т.д. в процессе столярных работ | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | | Выполнение плана по внебюджетной деятельности | Выполнение работ по привлечению внебюджетных средств, в том числе качество производимых работ | При выполнении работ. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | | Высокий уровень исполнительской дисциплины | Оперативность выполнения заявок администрации техникума | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно | 0-40% от должностного оклада |
| | | | Рациональное использование рабочего времени | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно | 0-40% от должностного оклада |

| | | | | | |
|--|---------------|--|---|--|------------------------------|
| | | | Отсутствие замечаний и нареканий к деятельности со стороны руководства КГБ ПОУ ВЛХТ | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно | 0-40% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | | 300% |

21. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат гардеробщику

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|---|--|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Работа по соблюдению студентами Правил внутреннего распорядка, единых педагогических требований и общественных норм поведения | Отсутствие жалоб со стороны обучающихся | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 30% от должностного оклада |
| | | Соблюдение правил по охране труда, противопожарной защиты, санитарии, антитеррористической безопасности | Содержание участка работы в соответствии с установленными требованиями | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | | Предотвращение нештатных ситуаций | Оперативное реагирование на сигналы охранно-пожарной сигнализации | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | | Соблюдение правил приёма и хранения личных вещей | Отсутствие случаев хищения вещей из гардероба | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| | | Работа с посетителями и работниками учреждения | Высокая культура | При выполнении. Устанавливается и | 0-20% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|---------------|---|---------------------------|-------------|
| | | обслуживания, отсутствие конфликтных ситуаций | выплачивается ежемесячно. | |
| | ИТОГО: | | | 140% |

22. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат вахтеру

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-----------|--|---|--|---|-----------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Высокое качество обеспечения безопасности техникума | Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей и транспортных средств. Соблюдение требований Положения о пропускной системе. | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-20% от должностного оклада |
| | | | Своевременные предупреждение администрации лесхоза-техникума и соответствующих органов о происходящем ЧП | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| | | | Высокое качество обеспечения безопасности техникума – отсутствие чрезвычайных происшествий, связанных с террористическими и экстремистскими проявлениями | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-35% от должностного оклада |
| | | | Высокий уровень исполнительской | Обеспечение сохранности имущества учреждения, | При выполнении. Устанавливается и |

| | | | | |
|--|---|--|---|---------------------------------|
| | дисциплины | оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей | выплачивается ежемесячно. | |
| | Образцовая работа по контролю и обеспечению сохранности имущества | Обеспечение пропускного режима, ведение журналов, связанных с пропускным режимом | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | | Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, студентов и иных посетителей | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 20% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 200% |

23.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат повару

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|----------|--|---|---|---|------------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Содержание участка техникума в соответствии с требованиями СанПиН | Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению: норм физиологического питания (соблюдение технологии приготовления, качество и разнообразие блюд, соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд); санитарных требований личной гигиены. | При выполнении устанавливается и выплачивается ежемесячно.. | 0-35% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|---|---|---|------------------------------|
| | Отсутствие или оперативное выполнение предписаний контролирующих органов. | Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от оклада |
| | Расширенная зона деятельности, обслуживания | Расширение ассортимента приготовляемых блюд, участие в проведении генеральной уборки, разгрузка и перенос тяжестей и т.д. | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | Качество приготовления пищи, качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины. | Качество приготовления пищи, качественное обслуживание, отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины. | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 35% от должностного оклада |
| | Сохранность, отсутствие порчи, потери имущества | Сохранность, отсутствие порчи, потери имущества | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 30% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 150% |

24. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат мойщику посуды

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|---|---|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Содержание участка работы в соответствии с требованиями СанПиН, и иными санитарными нормами | Отсутствие замечаний и жалоб, в том числе к соблюдению норм и правил обработки посуды моющими средствами; санитарных требований личной гигиены. | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|--|--|---|------------------------------|
| | | Приготовление дезинфицирующих растворов согласно нормам | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 45% от должностного оклада |
| | | Содержание рабочего участка в чистоте в соответствии с требованиями СанПиН и иными нормами | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 45% от должностного оклада |
| | Отсутствие или оперативное выполнение предписаний контролирующими органами | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-50% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 180% |

25.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат уборщику служебных помещений

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|---|---|---|-------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Строгое соответствие с санитарно-гигиеническими требованиями СанПиН и образцовое соблюдение программ производственного контроля | Содержание участка работы в соответствии с требованиями СанПиН, иными нормами | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0- 70% от должностного оклада |
| | | | Своевременное и качественное проведение генеральных уборок | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-65% от должностного оклада |
| | | | Правильное приготовления моющих и дезинфицирующих растворов | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-60% от должностного оклада |

| | | | | | |
|--|---------------|--|---|--|------------------------------|
| | | Высокий уровень исполнительской дисциплины | Отсутствие замечаний со стороны сотрудников, студентов и контролирурующих органов | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-60% от должностного оклада |
| | | Расход материалов в соответствии с нормами | Сохранность материалов, инструментов, моющих средств и соблюдение норм расхода | При сохранности. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-65% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | | 320% |

26. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат секретарю-машинистке

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|--------------------------|--|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Ведение делопроизводства | Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой (качественное и своевременное ведение журналов регистрации и др.) | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 35% от должностного оклада |
| | | | Работа с электронной почтой (своевременное предоставление данных, полученных по электронной почте) | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| | | | Своевременная обработка поступающей корреспонденции, | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |

| | | | | |
|---------------|---|--|---|------------------------------|
| | | оперативное рассмотрение и передача конкретным лицам рассмотренных документов. За качественный контроль соблюдения сроков исполнения документов взятых на контроль | | |
| | Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений | Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 30% от должностного оклада |
| | | Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-35% от должностного оклада |
| | | За высокий уровень исполнительской дисциплины, качественную и оперативную подготовку заданий, полученных от директора ОУ, руководителя структурного подразделения | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-30% от должностного оклада |
| ИТОГО: | | | | 190% |

27.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат дворнику

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|---|---|---|-------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Качественная уборка закрепленных территорий | Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие замечаний контролирующих органов, соблюдение ТБ и ОТ, сохранность инвентаря | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0- 40% от должностного оклада |
| | | | Качество работ по поддержанию в соответствии с требованиями СанПиН контейнеров для отходов и площадки для хранения отходов | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | | | Оперативное реагирование на нестандартные ситуации | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | | | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, безаварийной работы объектов техникума, соблюдение правил личной гигиены и внутреннего трудового распорядка | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | | Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и обучающихся | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | | 200% |

28. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат подсобному рабочему

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|--|--|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Строгое соблюдение требований СанПиН, пожарной безопасности, норм охраны труда | Соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены во время работы | При соблюдении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации столового оборудования | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и обучающихся | При отсутствии. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | | | Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие замечаний контролирующих органов, соблюдение ТБ и ОТ, ПБ | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-25% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | | 100% |

29. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат оператору стиральных машин

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-------|--|--|---|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие или оперативное выполнение предписаний контролирурующих органов | Соблюдение технических требований к услугам по стирке изделий, требований безопасности услуг для жизни и здоровья потребителей, сохранности их имущества и охраны окружающей среды (ГОСТ Р 52058-2003 принят и введен в действие Постановлением Госстандарта РФ от 28 мая 2003 г. N 161-ст) | При выполнении Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | | | Соблюдение санитарно – гигиенических требований правил по содержанию помещений прачечной | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 35% от должностного оклада |
| | | Своевременное извещение о неисправностях вверенного ей имущества | Контроль за работой стиральных машин | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|---|---|---|------------------------------|
| | Качественная стирка и сушка мягкого инвентаря | Отсутствие жалоб со стороны проживающих в общежитии и сотрудников | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, замечаний | Отсутствие замечаний со стороны администрации | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-45% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 200% |

30. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат кастиелянше

| № п/п | Выплаты стимулирующего характера | Показатели | Критерии установления выплат | Метод измерения | Размер стимулирующей выплаты |
|-----------|--|---|---|---|------------------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Хранение мягкого инвентаря в соответствии с требованиями нормативных документов | Соблюдение условий хранения мягкого инвентаря | При выполнении устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | | | Обязательное наличие маркировки на мягком инвентаре | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | | | Отсутствие замечаний со стороны администрации | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 0-40% от должностного оклада |
| | | Правильный учет и своевременное списание белья | Своевременное получение, проверка и выдача белья | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |
| | | | Участие в составлении актов на списание пришедшего в негодность белья | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 25% от должностного оклада |

| | | | | |
|--|---------------|---|---|----------------------------|
| | | Качественное и своевременное предоставление отчетной документации по кругу своих обязанностей | При выполнении. Устанавливается и выплачивается ежемесячно. | 30% от должностного оклада |
| | ИТОГО: | | | 200% |

31. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заместителю директора по учебной работе

Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ.

| Показатели | Критерии | Алгоритм расчета показателя | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность | |
|--|--|---|---|---------------|------------|
| Образовательная деятельность - 85% | | | | | |
| Исполнение государственного заказа на оказание государственных услуг | Выполнение количественных и качественных показателей оказываемых государственных услуг | Выполнение контрольных цифр приема по состоянию на 01 сентября отчетного года | 100% | 5 | Ежемесячно |
| | | | 95-99% | 3 | |
| | | Сохранность контингента (процент отчисленных по неуважительным причинам до окончания срока обучения по всем формам обучения (очной, заочной, очно-заочной) к общему количеству обучающихся, % | 100% | 5 | Ежемесячно |
| | | | 90% | 3 | |
| | | | Доля преподавателей со стажем работы до 5 лет в общей численности преподавателей, % | Не менее 10% | |
| Доля студентов, обучающихся по программам, в реализации которых участвуют работодатели | 100% | 5 | Ежемесячно | | |
| Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателям | Наличие обучающихся по договорам целевого обучения в общей численности лиц учреждения | Количество обучающихся по договорам целевого обучения на всех формах обучения, чел. | 2 и выше | 5 | Ежемесячно |

| | | | | | |
|--|--|---|---------------------------------|-------------|-----------------------------------|
| | Доля выпускников, показавших качественную успеваемость «4», «5» к общей численности выпускников | Доля выпускников, показавших качественную успеваемость «4», «5» к общей численности выпускников | Не менее 30% | 5 | По факту выполнения (1 раз в год) |
| Внедрение новых программ и моделей профессионального образования | Количество основных образовательных программ и моделей профессионального образования, разработанных в текущем году, в общем количестве основных профессиональных программ, % | Разработка программ профессионального образования по новым специальностям | Наличие | 5 за каждую | По факту выполнения |
| | | Количество новых моделей профессионального образования разработанных в новом году | Не менее 1 | 5 за каждую | По факту выполнения |
| | Количество учебных планов по непрерывному профессиональному образованию | Разработка учебных планов по непрерывному профессиональному образованию | Не менее 4 | 5 | Ежемесячно |
| Оказание образовательных услуг | Обеспечение качественной реализации Федеральных государственных образовательных стандартов 3+ | Наличие электронной базы ОПОП по реализуемым специальностям и профессиям | 100 | 5 | Ежемесячно |
| | | | 80-90 | 3 | |
| | | Наличие электронной базы обновленных ФОС по реализуемым специальностям и профессиям | 90-100 | 5 | Ежемесячно |
| | | | 80-89 | 3 | |
| | Качество оказания образовательных услуг | Наличие нормативно-правовой базы по учебной деятельности | Наличие | 5 | Ежемесячно |
| | | Распределение педагогической нагрузки преподавателей на учебный год | Наличие до 25.05 с уведомлением | 5 раз в год | По факту выполнения (1 раз в год) |
| Качество оказания образовательных услуг | Качество знаний по общеобразовательной подготовке | Не менее 32% | 5 | Ежемесячно | |
| | | Качество знаний по профессиональной | Не менее 38% | 5 | Ежемесячно |

| | | | | | |
|--|---|---|--|-------------|-----------------------------------|
| | | подготовке | | | |
| | | Наличие мониторинга качества образовательных услуг | Наличие по полугодиям (декабрь, июнь) | 5 | Ежемесячно |
| | | Наличие мониторинга удовлетворенности потребителей качеством образовательного процесса (анкетирование обучающихся, родителей) | Наличие мониторинга, раз в год | 5 раз в год | По факту выполнения (1 раз в год) |
| Социальная и воспитательная работа –1 5% | | | | | |
| Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья | Создание специальных условий для получения профессионального образования гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, % | Наличие адаптированных программ | Наличие, не менее 2 | 5 | По факту выполнения |
| Информационная открытость | Своевременность и соответствие информации, размещаемой на сайте, нормативным правовым актам РФ, % | Пополнение нормативно-правовой базы на сайте техникума Указание дат и наименование размещенной информации | Отсутствие нарушения сроков размещения | 5 | По факту выполнения |
| | | Подготовка и своевременное размещение отчета по самообследованию техникума | Наличие до 01.04. текущего года | 5 | По факту выполнения (1 раз в год) |
| Кадровый потенциал –10% | | | | | |
| Уровень квалификации педагогических работников | Доля штатных педагогических работников – | 1. Количество штатных педагогических работников городских, краевых, региональных, российских конкурсов и олимпиад. | От 2% | 5 | По факту выполнения |

| | | | | | |
|--|--|--|----------------------|---|---------------------|
| | победителей городских, краевых, региональных, российских конкурсов и олимпиад | 2. Количество штатных педагогических работников 3. п.1\п. 2 *100% | | | |
| | Доля штатных педагогических работников, аттестованных на категорию | 1. Количество штатных педагогических работников 2. Количество аттестованных штатных педагогических работников 3. п.2\п. 1 *100% | 60% | 5 | Ежемесячно |
| | | | 50% | 3 | |
| Эффективность деятельности профессиональной образовательной организации – 40% | | | | | |
| Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся | Доля выпускников очной формы обучения, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте | 1. Количество выпускников очной формы обучения всего, чел. 2. Количество выпускников освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте, чел. 3. п.2:п.1*100% | Не менее 30% | 5 | Ежемесячно |
| Контроль организацией образовательного процесса за | Своевременное и качественное выполнение различных форм контроля | Выполнение графика учебного процесса, % | 100 | 5 | 1 раз в семестр |
| | | Издание приказа по итогам выполнения различных форм контроля | Наличие ежемесячно | 5 | По факту выполнения |
| | | Контроль за выполнением плана подготовки к аккредитации по специальностям | Отсутствие нарушений | 5 | По факту выполнения |
| Работа с обращениями | Отсутствие | Количество обоснованных обращений граждан | Отсутствие | 5 | Ежемесячно |

| | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|----------------------|-------------|------------|
| граждан | обоснованных граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов | | обращений | | |
| | | | Наличие | -5 | |
| Исполнительская дисциплина | Своевременное и качественное представление материалов соответствия требованиям руководителя техникума вышестоящих органов | Информацию представляет руководитель техникума | Отсутствие нарушений | 5 | Ежемесячно |
| | | | Наличие обращений | -5 | |
| | | Исполнение незапланированных поручений руководителя техникума | исполнение | 5 | Ежемесячно |
| | | | неисполнение | -5 | |
| | | Представление материалов для статистических краевых и федеральных отчетов | Сроки соблюдены | 5 | Ежемесячно |
| | | | Сроки нарушены | -5 | |
| Максимальный процент выплаты | | | | 150% | |

32.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заместителю директора по воспитательной работе

Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ.

| Показатели | Критерии | Алгоритм расчета показателя | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность | |
|--|--|---|--|---------------|------------|
| Образовательная деятельность - 25% | | | | | |
| Исполнение государственного заказа на оказание государственных услуг | Выполнение количественных и качественных показателей оказываемых государственных услуг | Выполнение контрольных цифр приема по состоянию на 01.09. отчетного периода | 100% | 10 | Ежемесячно |
| | | | 95-99% | 5 | |
| | | Сохранность контингента (по семестрам) | 100% | 10 | Ежемесячно |
| | | | 90% | 5 | |
| | | Доля обучающихся, не имеющих пропусков учебных занятий без уважительной | 70-80% | 5 | Ежемесячно |

| | | | | | |
|--|---|--|--------------|----------------|---------------------|
| | | причины | | | |
| Социальная и воспитательная работа – 100% | | | | | |
| Работа с гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья | Создание специальных условий для получения специального образования гражданами льготной категории и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья | Наличие и выполнение плана мероприятий по созданию психологически комфортного пространства для обучающихся данной категории | Наличие | 5 | Ежемесячно |
| Организация воспитательной работы | Уровень организации воспитательной работы, % | Отсутствие правонарушений со стороны обучающихся | Менее 0,2% | 10 | Ежемесячно |
| | | Доля обучающихся, охваченных кружковой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работой | Не менее 17% | 10 | Ежемесячно |
| | | Доля победителей, призеров олимпиад (конкурсов) профессионального мастерства, проводимых органами исполнительной власти Хабаровского края и РФ, а также международного уровня за отчетный период | 30-35% | 10(раз в год) | По факту выполнения |
| | | Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах (конкурсах) профессионального мастерства, проводимых внутри техникума | 50-59% | 10 | По факту выполнения |
| | | Доля победителей спартакиад городского, краевого, регионального, международного уровня | 3-5% | 15 | По факту выполнения |
| | | Доля обучающихся, принимающих участие в социально значимых мероприятиях, в волонтерском движении, органах самоуправления | 90-95 % | 15 | По факту выполнения |
| | | Доля преподавателей, принимающих участие в коллективных творческих и профессиональных проектах воспитательной направленности | 45-50% | 5 | По факту выполнения |

| | | | | | |
|---|--|---|-------------------------------|---------------|-----------------------------------|
| | Создание условий для успешной социализации, формирования гражданской ответственности | Создание системы студенческого самоуправления | Наличие концепции | 5 | Ежемесячно |
| | Использование современных педагогических технологий | Организация мероприятий нового формата | 3-5% | 5 | По факту выполнения |
| | | Публикация информации по проводимым мероприятиям на сайте | Наличие согласно плана работы | 5 | Ежемесячно |
| | | Размещение информации о студенческой жизни на стенде | Не менее 2 | 5 | По факту выполнения |
| Эффективность деятельности образовательной организации - 95% | | | | | |
| Исполнительская дисциплина | Качество планируемой документации | Наличие и выполнение годовых планов и отчетов о воспитательной работе техникума, общежития | Наличие | 5 | Ежемесячно |
| | | | Отсутствие | -5 | |
| | | Наличие и выполнение планов работы классных руководителей, отчетов воспитательной работы в учебной группе | Наличие | 5 | Ежемесячно |
| | | | Отсутствие | -5 | |
| | Наличие и контроль за выполнением планов, программ работы кружков | Наличие | 5 | Ежемесячно | |
| | | Отсутствие | -5 | | |
| | Профессиональная компетентность | Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | При выполнении | 0-50% | Ежемесячно |
| | Своевременное и качественное представление материалов в соответствии с требованиями руководителя техникума и вышестоящих органов | Информацию представляет руководитель техникума | Наличие | 5 | Ежемесячно |
| Отсутствие | | | -5 | | |
| Контроль за воспитательной работой | Эффективность и результативность контроля за | Выполнение плана воспитательной работы на конец отчетного года | 95- 100 | 5 1 раз в год | По факту выполнения (1 раз в год) |

| | | | | | |
|-------------------------------------|------------------------|---|----------------------------------|---------------|-----------------------------------|
| | воспитательной работой | Выполнение плана работы с классными руководителями по вопросам воспитательной работы в группе | Отчет по полугодиям | 5 1 раз в год | По факту выполнения (1 раз в год) |
| | | Контроль за проведением классных часов и групповых мероприятий | Приказ о результатах раз в месяц | 5 | Ежемесячно |
| | | Наличие мониторинга посещаемости занятий обучающихся | Наличие отчета ежемесячно | 5 | Ежемесячно |
| | | Контроль за организацией питания обучающихся | Наличие отчета раз в месяц | 5 | Ежемесячно |
| Максимальный процент выплаты | | | | 220% | |

33. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заместителю директора по учебно-производственной работе

Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ.

| Показатели | Критерии | Алгоритм расчета показателя | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|--|----------|-----------------------------|--|---------------|
| Образовательная деятельность - 45 % | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|---------------|----|-----------------------------------|
| Исполнение государственного заказа на оказание государственных услуг | Выполнение количественных и качественных показателей оказываемых государственных услуг | Доля выпускников, получивших установленную для данной профессии, специальности квалификацию, в общей численности выпускников | 100 | 5 | По факту выполнения (1 раз в год) |
| | | Доля выпускников, получивших выше установленной для данной профессии, специальности квалификацию, в общей численности выпускников | 20 | 5 | По факту выполнения (1 раз в год) |
| | | Доля выпускников, закрепившихся на производстве в течение двух лет после выпуска по специальности в общем количестве выпускников, направленных на работу | не менее 50 % | 10 | Ежемесячно |
| | | Доля студентов, обучающихся по программам, в реализации которых участвуют работодатели (включая организацию учебной и производственной практики, предоставление оборудования и материалов, участие в разработке образовательных программ, проведении учебных занятий), в общей численности обучающихся | 100 % | 5 | Ежемесячно |

| | | | | | |
|---|---|--|--|----|-----------------------------------|
| Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям работодателей | Доля выпускников прошедших процедуру оценки и сертификации квалификаций | Доля выпускников прошедших процедуру оценки и сертификации квалификаций | 50% по каждой специальности, профессии | 10 | По факту выполнения (1 раз в год) |
| Организация и проведение государственной итоговой аттестации | Выполнение количественных и качественных показателей | Своевременный выход выпускников на преддипломную практику | Соблюдение сроков и требований | 5 | По факту выполнения |
| | | Своевременная сдача отчетов по преддипломной практике | Соблюдение сроков и требований | 5 | По факту выполнения |
| Социальная и воспитательная работа – 75 % | | | | | |
| Организация воспитательной работы | Уровень организации воспитательной работы | Отсутствие правонарушений со стороны обучающихся при прохождении практики | отсутствие | 5 | Ежемесячно |
| | Организация конкурсных мероприятий | Организация конкурсов профессионального мастерства на уровне образовательной организации | По факту организации | 5 | По факту выполнения |
| | | Доля победителей, призёров олимпиад (конкурсов) профессионального мастерства, проводимых органами исполнительной власти за отчётный период | международных, всероссийских | 20 | По факту выполнения |
| краевого, регионального и городского уровня | 10 | | По факту выполнения | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|----|---------------------|
| Информационная открытость | Предоставление материалов на сайт КГБ ПОУ ВЛХТ | Своевременность предоставления достоверной информации для обновления /пополнения сайта КГБ ПОУ ВЛХТ по направлению деятельности | Отсутствие нарушения сроков размещения | 5 | Ежемесячно |
| | Своевременность предоставления отчетности в режиме «онлайн» через систему мониторинга Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству КЦСТ МГТУ им. Баумана (http://kcst.bmstu.ru) | В соответствии с графиком | Отсутствие нарушения сроков размещения | 10 | Ежемесячно |
| | Предоставление информации для формирования банка заявок на трудоустройство выпускников | По запросу КГБОУ ДПО «Хабаровский краевой институт переподготовки и повышения квалификации в сфере профессионального образования» | Отсутствие нарушения сроков предоставления | 5 | Ежемесячно |
| | Реализация принципа «информационной открытости» | Публикации в средствах массовой информации, в периодических изданиях, сборниках различного уровня | Не менее 1 статьи в год | 10 | По факту выполнения |
| | | Участие и выступления на научно-практических конференциях, «открытых столах», семинарах, педагогических и методических советах, он-лайн конференциях и др. | Не менее 2 в год | 5 | По факту выполнения |
| | Кадровый потенциал-5% | | | | |
| Уровень квалификации педагогических работников | Доля преподавателей и мастеров, прошедших стажировку на предприятии | Доля преподавателей и мастеров, прошедших стажировку на предприятиях к общему числу штатных педагогических работников | Не менее 30% в год | 5 | Ежемесячно |

Эффективность деятельности профессиональной образовательной организации-75%

| | | | | | |
|--------------------------------------|--|---|---|------------|---------------------|
| Трудоустройство выпускников | Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся не позднее первого года после выпуска, в общей численности выпускников очной формы обучения (без учета призванных в ряды РА, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком) | 1. Количество выпускников очной формы обучения по основным образовательным программам профессионального образования 2. Количество выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся не позднее первого года после выпуска, в общей численности выпускников очной формы обучения (без учета призванных в ряды РА, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком) 3. (п.2 : п.1)*100% | 80 % и выше | 5 | По факту выполнения |
| Исполнительская дисциплина | Своевременное и качественное представление материалов в соответствии с требованиями руководителя техникума и вышестоящих органов | Информацию представляет руководитель техникума | отсутствие нарушений наличие нарушений | 5 0 | Ежемесячно |
| | Профессиональная компетентность | Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | При выполнении | 0-50% | Ежемесячно |
| Контроль за производственной работой | Эффективность и результативность контроля качества производственного процесса | Контроль исполнения графика учебного процесса | Ежемесячный отчет | 5 | Ежемесячно |
| | | Наличие/выполнение планов и отчетов о производственной работе КГБ ПОУ ВЛХТ | По требованию | 5 | Ежемесячно |

| | | | | | |
|-------------------------------------|--|---|---------------------------|-------------|------------|
| | | Совещания с элементами отчета по отдельным направлениям производственной деятельности | В соответствии с графиком | 5 | Ежемесячно |
| Максимальный процент выплаты | | | | 200% | |

34. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заместителю директора по административно-хозяйственной работе.

Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ.

| № | Показатели | Критерии | Алгоритм расчета показателя | Периодичность | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу |
|----|---|--|---|---------------|--|
| 1. | Создание условий для осуществления образовательного процесса | Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. | 0-10 % Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 10 % Наличие легко устранимых нарушений – 6 % Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 % | Ежемесячно | 24 |
| | | Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях техникума; безопасность перевозок обучающихся. | 0-10 % Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 10 % Наличие легко устранимых нарушений – 6 % Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 % | Ежемесячно | |
| | | Сохранение здоровья обучающихся. | 0-4% Обеспечение работы пищеблока – от 0 до 2 %; | Ежемесячно | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|---------------------|-----------|
| | | | Обеспечение безопасности спортивного и игрового оборудования – от 0 до 2 % | | |
| 2. | Развитие материального состояния и инфраструктуры | Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря учреждения. | От 0 до 6% 100% сохранности имущества – 6 %; Незначительные, легко восстанавливаемые потери – 4 %; Потери, несовместимые с развитием материального состояния – 0 % | Ежемесячно | 30 |
| | | Улучшение материально-технической базы | От 0 до 8% Наличие показателей, свидетельствующих об улучшении материальной базы (приобретение, создание и т.д.) – от 0 до 4 % Качество ремонта – от 0 до 4 % Отсутствие показателей – 0 % | По факту выполнения | |
| | | Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, служебных, бытовых, хозяйственных и других помещений, пищеблока оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам | От 0 до 8 % Плановая постоянная работа – 8 % Имеются замечания по данному направлению, но легко устранимые – 5 % Не ведется работа (есть предписания) – 0 % | Ежемесячно | |
| | | Благоустройство территории | От 0 до 8 % Озеленение территории – 0-2 % Организация уборки (санитарное состояние) – 0-2 % | По факту выполнения | |

| | | | | | |
|----|---|---|---|------------|-----------|
| | | | Состояние ограждения – 0-2 % Деятельность по улучшению состояния территории – 0-2 % | | |
| 3. | Управленческая деятельность | Обеспечение качественной работы подчиненного технического и обслуживающего персонала | 0-15 % Отсутствие замечаний – 10 % Есть легко устранимые замечания – 5% Грубые нарушения – 0 % | Ежемесячно | 81 |
| | | Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности | 0-26 % Отсутствие замечаний –6 % Есть легко устранимые замечания – 5 % Грубые нарушения – 0 % | Ежемесячно | |
| | | Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий | 0-5 % | | |
| | | | Планы составляются вовремя и отражают все необходимые направления работы – 5 % Имеются замечания по ведению данной работы – 3 % Показатели отсутствуют – 0 % | Ежемесячно | |
| | Организация и проведение ремонтных работ | 0-5% | | | |
| | | Качество выполнения запланированных работ от 0 до | По факту выполнения | | |

| | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|---|------------|-------------|
| | | | 5% | | |
| | Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб | | 0-20% | | |
| | | | Нет предписаний и жалоб-20% | Ежемесячно | |
| | | | Есть предписания и жалобы -0% | | |
| | Рациональное использование ресурсов | | 0-5 % | | |
| | | | <i>При экономии-5%</i> | Ежемесячно | |
| | | | <i>При отсутствии экономии-0%</i> | | |
| | Исполнительская дисциплина | | 0-5 % | | |
| | | | <i>Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты от 0 до 1%</i> | Ежемесячно | |
| | | | <i>Своевременное представление материалов директору и в ОО (статистические отчеты ,сведения, аналитические материалы и т.д.) от 0 до 2%</i> | | |
| | | | <i>Своевременное составление годового плана работы и анализа его исполнения от 0 до 2%</i> | | |
| Максимальный процент выплаты | | | | | 135% |

35. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат преподавателю

| № п/п | Виды выплат стимулирующего характера | Показатели эффективности | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу (ставке заработной платы) | Период назначения |
|-------|---------------------------------------|---|--|---|---------------------------------------|
| 1 | Выплаты за качество выполняемых работ | Исполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) | Сохранность контингента (процент отчисленных за неуспеваемость) к общему количеству обучающихся по дисциплинам, % | 0%-10% до 10% в год – 5% внешние совместители 0%-5% до 10% в год – 3% | на весь семестр |
| | | Индивидуальная работа преподавателя с успевающими учащимися по улучшению качества освоения образовательного стандарта среднего общего образования | Количество студентов получивших по данному предмету оценки «4» и «5» по итогам административных контрольных срезов в % | 35-50% и выше - 10% 25-34% -5% | по факту выполнения до конца семестра |
| | | | Доля обучающихся, получивших «хорошо» и «отлично» в общей численности обучающихся по дисциплине, % по результатам промежуточной аттестации | от 30 до 50- 5% от 50 и выше -15% внешние совместители от 30 до 50- 5% от 50 и выше -10% | на весь семестр |
| | | | Процент успеваемости по результатам промежуточной аттестации | 70%-100%-5% менее 70%-0 | на весь семестр |
| | | | Организация и проведение открытых уроков | каждый урок, получивший одобрение комиссии-10% | единовремен но по факту выполнения |
| | | Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими студентами | Организация, регулярное проведение консультаций и дополнительных занятий, учет и результативность | регулярность проведения -5% проведение консультаций по дополнительным | ежемесячно |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|------------------------------------|
| | | | | темам к урокам с написанием рефератов, проектов и т.д. - до 8% | |
| | Внеурочная работа преподавателя-предметника с учащимися по подготовке и качественному проведению групповых и других массовых мероприятий: -семинаров, -предметных олимпиад, -литературно-художественных вечеров | Количество проведенных мероприятий воспитательного характера и их эффективность с написанием методической разработки. (контроль методиста) | | Открытый классный час-5% Конкурс, олимпиада, акция, неделя - 10% | единовремен но по факту выполнения |
| | | Проведение предметных недель (по результатам отчета) Проведение других мероприятий (семинаров, вечеров, олимпиад, профессиональных конкурсов работ, смотров творческих работ) | | 5% каждое мероприятие -10 %, но всего не более 30% в месяц | единовремен но по факту выполнения |
| | Применение в учебном процессе новых методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми методами. | Разработка, апробирование и документальное оформление занятий на основе новых технологий | | При выполнении - 20% | единовремен но по факту выполнения |
| | | Создание образовательной инфраструктуры по учебной дисциплине (оснащение кабинета, паспорт кабинета) | | 10 % | на весь семестр |
| | Владение и использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ , «интернет», интерактивных досок | Проведение занятий с учащимися с использованием компьютерных обучающих и контролирующих заданий ,создание и обслуживание сайта преподавателя.Количество обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет –ресурсы при выполнении домашнего задания | | 5% | ежемесячно |
| | Участие в конкурсных мероприятиях | Подготовка студентов к участию в районных, краевых, всероссийских смотрах, конкурсах, фестивалях, олимпиадах, чел. (очное), подтвержденное участие | | 10% –за каждого студента, но всего не более 50% в месяц | единовремен но по факту выполнения |

| | | | | | |
|--|--|---------------------------|---|---|--|
| | | | | 10%- за каждую подготовленную команду(если участвует команда), но всего не более 20% в месяц | |
| | | | Наличие призеров, победителей районных, всероссийских, краевых, смотров –конкурсов профессионального мастерства, чел | Очные: <i>Международный уровень:</i> Победитель -50% Призер -25% <i>Всероссийский уровень</i> Победитель –25% Призер – 20% <i>Краевой уровень:</i> Победитель -20% Призер -15% <i>Районный уровень:</i> Победитель -15% Призер -5% | единовремен но по факту выполнения |
| | | | Количество обучающихся из общего числа в группе, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, чел (оценивается работа классных руководителей) | Обучающиеся, выполнившие нормативы ВФСК ГТО на соответствующий знак: 50% и более -15% 40-49,5%-10% 35-39,5%-5% | по факту выполнения 1 раз в семестр и выплачивается в течение семестра |
| | | Информационная открытость | Публикации в средствах массовых информаций, в периодических изданиях, сборниках различного | 1 публикация -10% 2 и более -15% | единовремен но по факту |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|-----------------------------------|
| | | | уровня, сети «Интернет» | | выполнения |
| | | | Обобщение педагогического опыта | На внутритехникумовском уровне -10% На краевом – 15% На всероссийском -20% | единовременно по факту выполнения |
| | Разработка стандартизированных тестовых материалов по преподаваемым предметам обеспечивающих проверку сформированных знаний, умений и общих компетенций в целом по образовательной программе | | Количество разработанных и документально оформленных методических материалов | Каждый материал - 5%, но всего не более 30% в месяц | единовременно по факту выполнения |
| | | | Подготовка заданий для проверки к конкурсам, олимпиадам для учащихся | Внутритехникумовских -5% Краевых-10% Всероссийских-15% | единовременно по факту выполнения |
| | | | Качественное ведение учебной документации | 5% Внешние совместители-3% | ежемесячно |
| | Исполнительская дисциплина | | Своевременная (несвоевременная) сдача УПД, журналов, учебно-методического обеспечения, отчетности | Своевременно – 5% За каждый несвоевременный сданный документ – « - » 5% Внешние совместители-3% За каждый несвоевременный сданный документ – « - » 3% | ежемесячно |
| | | | Своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений, инструкций | Своевременно – 5% | ежемесячно |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|----------------------------------|
| | | | | Несвоевременно-0% | |
| | | | Формирование для аттестации портфолио | На 100 % -10% | единовремено по факту выполнения |
| | | | Повышение квалификации, проф. переподготовка | 1 категория -30% высшая категория -50% | единовремено по факту выполнения |
| | | | Взаимопосещаемость учебных занятий | При выполнении -5% | ежемесячно |
| | | | Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | При выполнении критерия-5% При невыполнении — « - » 5% Внешние совместители-3% При невыполнении -0% | ежемесячно |
| | | Инновационная деятельность | Научная и исследовательская деятельность преподавателя с написанием исследовательской работы | 40% | единовремено по факту выполнения |
| | | Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением | Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей | При отсутствии -5% При наличии – « - » 5% Внешние совместители-3% При наличии – « - » 3% | ежемесячно |
| | | Выполнение требований ФГОС | Соответствие содержания образования требованиям ФГОС по дисциплине | Высокий уровень (полное | ежемесячно |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|------------|
| | | | | соответствие)-5 %;Средний уровень(частичное соответствие)- 3%; Низкий уровень (единичное соответствие)-2% | |
| | | | Выполнение учебной программы дисциплины в полном объеме | Высокий уровень (полное выполнение)-5 %;Средний уровень(частичное выполнение)- 3%; Низкий уровень (единичное выполнение)-2% | ежемесячно |
| | | Профессиональная компетентность и профессиональное мастерство | Удовлетворительная дисциплина во время проведения занятий. | При выполнении - 5% Внешние совместители-3% | ежемесячно |
| | | | Отсутствие удаления обучающихся во время занятий, конфликтных ситуаций | При отсутствии - 5% При наличии – « - » 5% Внешние совместители-3% При наличии – « - » 3% | ежемесячно |

| | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|--|------------------------------------|
| | | | Личное участие преподавателя во внутритехникумовских, в районных, краевых ,всероссийских смотрах, конкурсах, фестивалях профессионального мастерства | Очные: <i>Всероссийский уровень</i> Победитель –40% Призер –30% Участник-20% <i>Краевой уровень:</i> Победитель -20% Призер -15% Участник-10% <i>Районный уровень:</i> Победитель -15% Призер -10% Участник-5% <i>Внутритехникумовский уровень</i> Победитель -10% Призер -5% Участник-3% | единовремен но по факту выполнения |
| Максимальный процент выплаты | | | | 553 % | |

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам назначаются на основании протокола Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко».

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются и выплачиваются по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки (не зависимо от источников финансирования).

Для педагогических работников на период с 01 июля по 31 августа выплаты стимулирующего характера сохраняются на уровне предыдущего периода, за который были установлены данные выплаты.

Работникам, которые приняты на работу в должности «преподаватель» с начала учебного года до 01 января стимулирующие выплаты устанавливаются в следующих размерах:

| Должность | Максимальный размер выплат (%), всего | В том числе |
|---------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| | | за качество выполняемых работ |
| Преподаватель | 120 | 0-120 |

36. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат мастеру производственного обучения

| № п.п. | Виды выплат стимулирующего характера | Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|--------|---------------------------------------|--|---|--|--|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Методическое сопровождение образовательного процесса | 1. Наличие методических разработок по практическому обучению 2. Участие в корректировке учебных программ по практическому обучению | 15 15 | По факту выполнения Ежемесячно |
| | | Выполнение количественных и качественных показателей оказываемых государственных услуг | 1. Соблюдение правил внутреннего распорядка и ТБ 2. Сохранность контингента 3. Участие в организация и проведении конкурсов, ярмарок 4. Проведение открытых уроков, конкурсов проф. мастерства | 15 0- 25% 30 30 | Ежемесячно Ежемесячно По факту выполнения По факту выполнения Ежемесячно |

| | | | | |
|---------------|--|---|---|--|
| | | <p>5.Участие в воспитательной и профориентационной работе</p> <p>6.Подготовка необходимой документации по практическому обучению</p> <p>7. Проверка отчетов по учебной практике (в мастерских)</p> <p>8.Участие в трудоустройстве выпускников</p> <p>9. Своевременность и качество отчетной документации</p> | <p>15</p> <p>15</p> <p>0- 20%</p> <p>0-20%</p> <p>С учетом предоставления в бухгалтерию информации о количестве студентов, которым предоставляется питание или денежная компенсация -15% ; без предоставления вышеуказанной информации-5%</p> | <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>По факту выполнения</p> <p>Ежемесячно</p> |
| | Обобщение и распространение опыта работы | 1.Отсутствие правонарушений среди студентов | 10 | Ежемесячно |
| | | 2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллег, обучающихся и родителей обучающихся | 5 | Ежемесячно |
| | | 3.Своевременное оформление учебных мастерских | 5 | Ежемесячно |
| ИТОГО: | | | 235% | |

37.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат мастеру производственного обучения (по вождению)

| № п.п. | Виды выплат стимулирующего характера | Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|--|---------------------------------------|--|--|--|---------------------|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Методическое сопровождение образовательного процесса | 1.Отсутствие аварийности при обучении водителей | 30 | Ежемесячно |
| | | | 2.Участие в корректировке учебных программ по практическому обучению | 30 | Ежемесячно |
| | | Выполнение количественных и качественных показателей оказываемых государственных услуг | 1.Качественное прохождение итоговой аттестации (экзамен по вождению) | 100%-40% 90%-30% 80%-20% <80%-0 | По факту выполнения |
| | | | 2. Соблюдение правил внутреннего распорядка и ТБ | 20 | Ежемесячно |
| | | | 3.Сохранность контингента | 0- 30% | Ежемесячно |
| | | | 4.Проведение открытых уроков, конкурсов проф. мастерства | 20 | По факту выполнения |
| 5.Участие в воспитательной и профориентационной работе | 0- 30% | По факту выполнения | | | |
| 6. Своевременность и качество отчетной документации | 0- 30% | Ежемесячно | | | |
| ИТОГО: | | | | 230 % | |

38.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заведующему учебными мастерскими

| № п.п. | Виды выплат стимулирующего характера | Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|--------|--------------------------------------|--|---|--|--|
| 1. | За качество выполняемых работ | Методическое сопровождение учебно–производственного процесса | 1.Наличие методических разработок по практическому обучению. 2.Качественное ведение паспорта мастерских 3. Наличие учебно-методического комплекса по учебным мастерским и своевременное его обновление. 4.Качество выполнения образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОСов. | 10 10 10 10 | Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно |
| | | Обобщение и распространение опыта работы | 1.Обобщение и распространение опыта работ учебно –производственных мастерских (организация и участие в ярмарках). | 10 | По факту выполнения |
| | | Исполнительская дисциплина | 1.За выполнение учебно-производственного плана работы мастерской. | 10 | Ежемесячно |
| | | | 2.Комплектование материальной базы мастерских (своевременное составление и предоставление заявок, и производство закупок необходимого оборудования, материалов). | 10 | Ежемесячно |

| | | | | |
|--|--|--|-----------|------------|
| | | 3.Своевременное и обоснованное списание оборудования и материалов. | 10 | Ежемесячно |
| | | 4.Сохранение имеющегося оборудования. | 10 | Ежемесячно |
| | | 5.За высокий уровень исполнительской дисциплины и своевременное предоставление отчетности. | 10 | Ежемесячно |
| | | 6.Отсутствие замечаний и нарушений по результатам проверок контролирующими органами. | 10 | Ежемесячно |
| | | 7.Обеспечение безопасных условий работы участников образовательного процесса. | 10 | Ежемесячно |
| | | 8.Подготовка необходимой документации по практическому обучению. | 10 | Ежемесячно |
| | | 9.Контроль за проведением практических занятий. | 10 | Ежемесячно |
| | | 10. Проверка отчетной документации у мастеров и обучающихся. | 10 | Ежемесячно |
| | | 11. Своевременное оформление учебных мастерских | 10 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---------------|--|---|--------------|---------------------|
| | Профессиональная компетентность | Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 0-50% | Ежемесячно |
| | Выполнение количественных и качественных показателей оказываемых государственных услуг | 1.Работа по повышению качества выпускаемой продукции. | 10 | По факту выполнения |
| ИТОГО: | | | 220% | |

39.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заведующим дневным отделением

Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ.

| Показатели | Критерии | Алгоритм расчета показателя | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность | |
|--|--|---|--|---------------|---------------------|
| Образовательная деятельность - 110% | | | | | |
| Исполнение государственного заказа на оказание государственных услуг | Выполнение количественных и качественных показателей оказываемых государственных услуг | Выполнение контрольных цифр приема по состоянию на 01 сентября отчетного года | 100% | 20 | Ежемесячно |
| | | | 95-99% | 10 | |
| | | Сохранность контингента (процент отчисленных по неуважительным причинам до окончания срока обучения по всем формам обучения (очной,) к общему количеству обучающихся, % | 90-100% | 10 | Ежемесячно |
| | | Доля выпускников, получивших дипломы с отличием в общей | 3% и выше | 10 | По факту выполнения |

| | | | | | |
|--------------------------------|---|---|----------------------------|----------|-----------------------------------|
| | | численности выпускников | 5% и выше | 20 | (1 раз в год) |
| | | Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации | отсутствие | 5 | По факту выполнения (1 раз в год) |
| | Доля выпускников, показавших качественную успеваемость «4», «5» к общей численности выпускников | Доля выпускников, показавших качественную успеваемость «4», «5» к общей численности выпускников | Не менее 30% 50% и выше | 10 20 | По факту выполнения |
| Оказание образовательных услуг | Обеспечение качественной реализации Федеральных государственных образовательных стандартов 3+ | Наличие нормативно-правовой базы по учебной деятельности | Наличие | 5 | Ежемесячно |
| | Качество оказания образовательных услуг | Качество знаний по общеобразовательной подготовке | Не менее 32% | 5 | Ежемесячно |
| | | Качество знаний по профессиональной подготовке | Не менее 38% | 5 | Ежемесячно |
| | | Наличие мониторинга качества образовательных услуг | Наличие по полугодиям | 5 | Ежемесячно |

| | | | | | |
|--|---|---|---------------------------------------|----------------|------------|
| | | Наличие мониторинга удовлетворенности потребителей качеством образовательного процесса (анкетирование обучающихся, родителей) | наличие мониторинга, раз в год | 5 | Ежемесячно |
| | | Снижение доли неуспевающих обучающихся в общей численности контингента (относительно предыдущего учебного года) | на 5% и выше | 5 | Ежемесячно |
| | | Снижение пропусков учебных занятий без уважительной причины (относительно предыдущего учебного года) | на 5% и выше | 5 | Ежемесячно |
| Эффективность деятельности профессиональной образовательной организации -105% | | | | | |
| Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся | Эффективность работы классных руководителей | Формирование рейтинговой таблицы по направлениям учебно-воспитательного процесса | Наличие по полугодиям | 15 | Ежемесячно |
| | | Мониторинг качества ведения учебных журналов | Наличие | 5 | Ежемесячно |
| | | Контроль за проведением консультаций | Отчет по полугодиям (наличие журнала) | 5 | Ежемесячно |
| Работа с обращениями граждан | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов | Количество обоснованных обращений граждан | Отсутствие обращений | 15 | Ежемесячно |
| | | | Наличие | -10% за каждое | |
| Исполнительская дисциплина | Своевременное и качественное представление материалов в | Информацию представляет руководитель КГБ ПОУ ВЛХТ | Отсутствие нарушений | 5 | Ежемесячно |

| | | | | | |
|---------------------------------|---|--|------------|-------------|------------|
| | соответствии с требованиями руководителя техникума и вышестоящих органов | Исполнение незапланированных поручений руководителя КГБ ПОУ ВЛХТ | Наличие | -5 | Ежемесячно |
| | | | исполнение | 5 | |
| | | неисполнение | -5 | | |
| | Представление материалов для статистических краевых и федеральных отчетов | Сроки соблюдены | 5 | Ежемесячно | |
| Сроки нарушены | | -5 | | | |
| Профессиональная компетентность | Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | При выполнении | 0-50% | Ежемесячно | |
| ИТОГО: | | | | 215% | |

40.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат заведующему заочным отделением

Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ.

| Показатели | Критерии | Алгоритм расчета показателя | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность | |
|--|--|--|--|---------------|---------------------|
| Образовательная деятельность - 120% | | | | | |
| Исполнение государственного заказа на оказание государственных услуг | Выполнение количественных и качественных показателей оказываемых государственных услуг | Выполнение контрольных цифр приема по состоянию на 01 сентября отчетного года | 100% | 20 | Ежемесячно |
| | | | 95-99% | 10 | |
| | | Сохранность контингента (процент отчисленных по неважительным причинам до окончания срока обучения по всем формам обучения (заочной,) к общему количеству обучающихся, % | 90-100% | 10 | Ежемесячно |
| | | Доля выпускников, получивших дипломы с отличием в общей | 3% и выше | 10 | По факту выполнения |

| | | | | | |
|--------------------------------|---|---|-----------------------------|----------|-----------------------------------|
| | | численности выпускников | 5% и выше | 20 | (1 раз в год) |
| | | Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации | отсутствие | 5 | По факту выполнения (1 раз в год) |
| | Доля выпускников, показавших качественную успеваемость «4», «5» к общей численности выпускников | Доля выпускников, показавших качественную успеваемость «4», «5» к общей численности выпускников | Не менее 30% 50% и выше | 10 20 | По факту выполнения |
| Оказание образовательных услуг | Обеспечение качественной реализации Федеральных государственных образовательных стандартов 3+ | Наличие нормативно-правовой базы по учебной деятельности | Наличие | 5 | Ежемесячно |
| | Качество оказания образовательных услуг | Качество знаний по общеобразовательной подготовке | Не менее 32% | 10 | Ежемесячно |
| | | Качество знаний по профессиональной подготовке | Не менее 38% | 10 | Ежемесячно |
| | | Наличие мониторинга качества образовательных услуг | Наличие по окончании сессии | 5 | Ежемесячно |

| | | | | | |
|---|---|--|---------------------------------------|----------------|-----------------------------------|
| | | наличие мониторинга удовлетворенности потребителей качеством образовательного процесса (анкетирование обучающихся) | наличие мониторинга, раз в год | 5 | По факту выполнения (1 раз в год) |
| | | Снижение доли неуспевающих обучающихся в общей численности контингента (относительно предыдущего учебного года) | на 5% и выше | 5 | Ежемесячно |
| | | Снижение пропусков учебных занятий без уважительной причины (относительно предыдущего учебного года) | на 5% и выше | 5 | Ежемесячно |
| Эффективность деятельности профессиональной образовательной организации -95% | | | | | |
| Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся | Эффективность работы классных руководителей | Формирование рейтинговой таблицы по направлениям учебно-воспитательного процесса | Наличие по полугодиям | 10 | Ежемесячно |
| Контроль за организацией образовательного и воспитательного процесса | Своевременное и качественное выполнение различных форм контроля | Выполнение графика учебного процесса, % | 100 | 5 | По факту выполнения (1 раз в год) |
| | | Мониторинг качества ведения учебных журналов | Наличие | 5 | Ежемесячно |
| | | Контроль за проведением консультаций | Отчет по полугодиям (наличие журнала) | 5 | Ежемесячно |
| Работа с обращениями граждан | Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его | Количество обоснованных обращений граждан | Отсутствие обращений | 5 | Ежемесячно |
| | | | Наличие | -10% за каждое | |

| | | | | | |
|----------------------------|--|---|----------------------|-------------|------------|
| | результатов | | | | |
| Исполнительская дисциплина | Своевременное и качественное представление материалов в соответствии с требованиями руководителя техникума и вышестоящих органов | Информацию представляет руководитель КГБ ПОУ ВЛХТ | Отсутствие нарушений | 5 | Ежемесячно |
| | | | Наличие | -5 | |
| | | Исполнение незапланированных поручений руководителя КГБ ПОУ ВЛХТ | исполнение | 5 | Ежемесячно |
| | неисполнение | | -5 | | |
| | Профессиональная компетентность | Представление материалов для статистических краевых и федеральных отчетов | Сроки соблюдены | 5 | Ежемесячно |
| | | | Сроки нарушены | -5 | |
| | | Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | При выполнении | 0-50% | Ежемесячно |
| ИТОГО: | | | | 215% | |

41.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат социальному педагогу

| № пп | Виды выплат стимулирующего характера | Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|------|--------------------------------------|--|--|---|-----------------------------------|
| 1. | За качество выполняемых работ | Создание условий для успешной социализации, формирования гражданской ответственности | Выступления на семинарах, педагогических и методических советах, конференциях, педагогических чтениях и т.д. | Наличие выступления -5% отсутствие – 0% | единовременно по факту выполнения |
| | | | Публикации (газеты, журналы, сайты) | Федеральное-10% Краевое -5% Районное –5% Сайт техникума – 3% | единовременно по факту выполнения |
| | | | Профилактическая работа по ЗОЖ, профилактика преступлений и правонарушений | Участие в общетехникумовских мероприятиях –5% -Отсутствие роста | Ежемесячно |

| | | | | | |
|--|---|--|------------------------------|---|--|
| | | | | или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и преступлений– 10% -Отсутствие роста или положительная динамика в сторону уменьшения случаев негативного поведения (бродяжничество, суицид, негативное поведение учащихся) – 10% | |
| | Уровень организации воспитательной работы | Профориентационная работа | 5% | Ежемесячно | |
| | | Привлечение студентов к участию в культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях (от общего количества студентов девиантного поведения и детей из социально незащищённых семей) | 75-100 % - 10% 50-74% -5% | Ежемесячно | |
| | | Снижение количества отчисленных детей-сирот, детей, оставшимся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. | 0%-7% До 5%-5% | Ежемесячно | |
| | | Систематическое сотрудничество с органами опеки и попечительства, ОУУП и ПДН ОМВД России по Вяземскому району | 5% | Ежемесячно | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|------------|
| | Уровень организации воспитательной работы | За высокое качество ведения и соблюдение сроков подготовки учебно-программной документации (план воспитательной работы, журнал индивидуальных бесед и др.) | Наличие и своевременное оформление документов – 10 % Отсутствие или некачественное ведение документации – 0 % | Ежемесячно | |
| | | Снижение количества правонарушений по сравнению с предыдущим периодом | Отсутствие -15% Снижение на 5%-5 % | Ежемесячно | |
| | | Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом | 5% | Ежемесячно | |
| | | Благодарственные письма, грамоты, дипломы от руководителя лесхоза-техникума, вышестоящих организаций | 5% (за каждое), но всего не более 25% в месяц | единовременно по факту выполнения | |
| | | Наличие обобщенного опыта работы | 5% | единовременно по факту выполнения | |
| | | Своевременная и качественная сдача отчетности | 5% | Ежемесячно | |
| | | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллег, обучающихся и родителей обучающихся | 15% | Ежемесячно | |
| | | Уровень профессионального мастерства | Проведение лекций перед обучающимися | 1 раз в месяц- 5% 2 и более раза в месяц-10 % | Ежемесячно |
| | | | Проведение лекций перед педагогическими работниками | 1 раз в месяц- 5% 2 и более раза в | Ежемесячно |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|-----------------------------------|
| | | | | месяц-10 % | |
| | | | Составление и систематическое обновление баз данных: | - сирот- 4% | Ежемесячно |
| | | | | - под опекой - 2% | Ежемесячно |
| | | | | - инвалидов –2% | Ежемесячно |
| | | | | - семей, стоящих на учете в органах соц. защиты и состоящих на учете в КДН- 2% | Ежемесячно |
| | | | Составление и выполнение плана адаптации к условиям обучения и проживания в техникуме обучающихся | выполнение 50-70%-10% выполнение 70-100% - 20% | Ежемесячно |
| | | | Участие обучающихся в мероприятиях, направленных на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ (с предоставлением в методический кабинет сертификатов, грамот, дипломов участников): | -городского мероприятия- 3% за каждое , но всего не более 15% в месяц | единовременно по факту выполнения |
| | | | | -районного мероприятия- 5% за каждое, но всего не более 25% в месяц | единовременно по факту выполнения |
| | | | | -краевого мероприятия -10% за каждое, но всего не более 30% в месяц | единовременно по факту выполнения |

| | | | | | |
|--|--|---------------------------------|---|---|-----------------------------------|
| | | | | -всероссийского мероприятия -15% за каждое, но всего не более 45% в месяц | единовременно по факту выполнения |
| | | | Организация в техникуме мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ | 5% за каждое, но всего не более 25% в месяц | единовременно по факту выполнения |
| | | | Повышение квалификации (курсовая подготовка, переподготовка, стажировка, участие в интернет-конференциях) | 5% за каждое, но всего не более 25% в месяц | единовременно по факту выполнения |
| | | | Получение впервые квалификационной категории : | | единовременно по факту выполнения |
| | | | -высшая | 20% | |
| | | | - первая | 10% | |
| | | Профессиональная компетентность | Размещение в полном объеме сведений о получателях мер социальной защиты (поддержки) в Единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИССО) в соответствии с п.6.4.распоряжения Правительства Хабаровского края от 28 февраля 2018 года №138-рп»О реализации в Хабаровском крае требований Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. №60Г «Об основных | При выполнении критерия 0-50 % | Ежемесячно |

| | | | | | |
|---------------|--|--|---|-------------|--|
| | | | направлениях совершенствования системы государственного управления» | | |
| ИТОГО: | | | | 352% | |

42. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат воспитателю общежития

| № пп | Виды выплат стимулирующего характера | Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|------|--------------------------------------|--|--|--|---------------------|
| 1. | За качество выполняемых работ | Создание условий для успешной социализации, формирования гражданской ответственности | Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению | 5% | Ежемесячно |
| | | | Результативность участия объединения в смотрах и конкурсах | Федеральный-20% Краевой -10% Региональный -5% Техникумовский-3% Отсутствие - 0 | По факту выполнения |
| | | | Вовлечение студентов в работу кружков, секций в % от количества проживающих | 50% – 10 %, 30 % –5%, 10 % – 3% | Ежемесячно |
| | | | Систематическое сотрудничество с кл.руководителями, родителями студентов или лицами их заменяющими (письма, SMS-сообщения, и другое) | 5% | Ежемесячно |
| | | | Курирование активной работы органов совета в общежитии | 5% | Ежемесячно |
| | | | Содействие организованному досугу | 1 раз в неделю -10%, в 2 недели -5%, 1раз в месяц -3% | Ежемесячно |
| | | Уровень организации воспитательной работы | Сохранность контингента проживающих в общежитии по сравнению с предыдущим годом | 100%-25% 90%-20% 80%-15% | Ежемесячно |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|---------------------|
| | | | Отсутствие правонарушений в общежитии | 5% | Ежемесячно |
| | | | Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременность предоставления всех форм отчетности | 5% | Ежемесячно |
| | | | Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, преподавателей по поводу конфликтных ситуаций с воспитанием | 5% | Ежемесячно |
| | | | Отсутствие травматизма среди студентов проживающих в общежитии | 5% | Ежемесячно |
| | | Профессиональная компетентность | Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 0-50% | Ежемесячно |
| | | Совершенствование профессионального мастерства | Содействие участию техникума в региональных смотрах, конкурсах и других мероприятиях | Федеральный-15% Краевой -10% Городских-5% Техникумовский -5% Отсутствие - 0 | По факту выполнения |
| | | | Выступление на педсоветах | 10% | По факту выполнения |
| | | | Наличие публикаций в печатных изданиях | Федеральный-15% Краевой -10% Районный-5% Отсутствие – 0 В месяц не более 30% за все публикации на различных уровнях. | По факту выполнения |
| | | | Благодарственные письма, грамоты, дипломы от руководителя лесхоза-техникума, вышестоящих | 5 (за каждое), но не более 25% в месяц | По факту выполнения |

| | | | | | |
|---------------|--|--|-------------|-------------|--|
| | | | организаций | | |
| ИТОГО: | | | | 230% | |

43.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогу дополнительного образования

| № пп | Виды выплат стимулирующего характера | Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|------|--------------------------------------|--|---|--|-----------------------------------|
| 1. | За качество выполняемых работ | Участие в реализации программ, комплексов мероприятий направленных на работу со студентами | Подготовка студентов и участие в творческих конкурсах различного уровня | Федерального 15% Краевого-10% Районного- 5% Внутри техникумовские -3% Отсутствие -0 Всего в месяц за всех подготовленных студентов для мероприятий различных уровней не более 30% | По факту выполнения |
| | | | Наличие у воспитанников, лично подготовленных педагогом дополнительного образования, призовых мест в творческих конкурсах различного уровня | Федерального 25% Краевого-20% Районного- 15% Внутри техникумовские -10% Отсутствие -0 Всего в месяц за все призовые места различных уровней не более 30% | По факту выполнения |
| | | | Наличие индивидуальных программ по работе со студентами | 15% (за каждую), но не более 45 % | По факту выполнения (1 раз в год) |
| | | Повышение профессионального мастерства педагога | Создание портфолио достижений с последующим обновлением | 20% | Ежемесячно |
| | | Использование инновационных | 15% | Ежемесячно | |

| | | | | |
|---------------|---|--|--|---------------------|
| | дополнительного образования | воспитательных технологий | | |
| | Методическое сопровождение воспитательного процесса | Наличие разработанных и утвержденных методсоветом сценариев по проводимым мероприятиям | 5% (за каждое), но не более 40% в месяц Отсутствие -0 | Ежемесячно |
| | | Результативность работы агитбригады и творческих объединений | 5% за каждое выступление, но не более 30% | По факту выполнения |
| | Обобщение и распространение опыта работы | Выступление на педсоветах | 5% | По факту выполнения |
| | | Публикация в средствах массовой информации и размещение информации на сайте техникума | Региональные -10% Районные-5% Сайт техникума – 3% Отсутствие -0 Всего в месяц за все публикации различных уровней не более 40% | Ежемесячно |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | Сохранность контингента обучающихся в кружках | 90% - 5% 100%- 10% | Ежемесячно |
| | | Увеличение доли студентов из группы риска обучающихся в кружках | 10% - 5% 20% - 10% | Ежемесячно |
| | Повышение качества проводимых мероприятий | Благодарственные письма, грамоты, дипломы от руководителя лесхоза-техникума, вышестоящих организаций | 5% (за каждое), но не более 25% | По факту выполнения |
| | Профессиональная компетентность | Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 0-50% | Ежемесячно |
| ИТОГО: | | | 350% | |

44.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат методисту

| Виды стимулирующего характера | выплат | Показатели | Критерии | Периодичность | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу |
|-------------------------------|--------|------------|----------|---------------|--|
|-------------------------------|--------|------------|----------|---------------|--|

| | | | | |
|--------------------------------------|--|---|---|---|
| За качество выполняемых работ | Методическое сопровождение учебного процесса | Высокий уровень организации разработки, рецензирования и подготовки к утверждению учебно-методической и программной документации, пособий | Единовременно по факту выполнения | 10% (за разработанную единицу), но всего не более 50% в месяц |
| | | Организация работы творческих групп преподавателей | Ежемесячно (по результатам отчета) | 10% |
| | | Высокий уровень оказания методической помощи преподавателям при подготовке к краевым и региональным конкурсам, открытым урокам, открытым внеаудиторным мероприятиям | Ежемесячно (по результатам отчета) | 10% |
| | | Высокий уровень выполнения аналитических материалов по состоянию методической и воспитательной работы в техникуме, предложению ее эффективности | Устанавливается один раз в семестр и выплачивается в течение семестра | 10% |
| | Организация учебно-исследовательской работы. Пропаганда передового педагогического опыта | Качественное и без нарушения сроков выполнения плана работы | Ежемесячно | 10% |
| | | Обобщение и пропаганда передового педагогического опыта лучших преподавателей КГБ ПОУ ВЛХТ | Ежемесячно | 10% |
| | | Организация и проведение конкурса профессионального мастерства | Единовременно по факту выполнения | 10% |
| | | Участие в краевых и региональных конкурсах профессионального мастерства | Единовременно по факту выполнения | 10% |
| | | Занятие призовых мест на конкурсах профессионального мастерства: - краевых; - региональных; - республиканских | Единовременно по факту выполнения | 5% 15% 20% |
| | Организация внутреннего мониторинга качества | Разработка и ежегодное обновление УМК в соответствии с ФГОС-3 | Единовременно по факту выполнения (1 раз в год) | 10% |
| | | Активное содействие внедрению | Единовременно по | 20% за каждую |

| | | | | |
|---------------|--|--|---|--|
| | образовательного процесса | инновационных педагогических методик и технологий в образовательный процесс | факту выполнения | методику, но всего не более 60 % в месяц |
| | | Мониторинг, диагностика и коррекция учебно-методического сопровождения образовательного процесса | Ежемесячно (за системность) | 10% |
| | | Организация научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы студентов и преподавателей: - предоставление на конкурс; - призовое место | Единовременно по факту выполнения (за результат) | 5% 10% |
| | | Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующей успешному прохождению лицензирования, аккредитации, проверок контролирующими органами | Ежемесячно | 10% |
| | Повышение профессиональной квалификации преподавателей | Оказание методической и консультационной помощи преподавателям при подготовке к аттестации, имеющей положительный результат, подтвержденный приказом | Единовременно по факту выполнения (за результат) | - на 1 категорию -20%; - на высшую категорию- 30% |
| | Исполнительная дисциплина | Информационное обновление сайта КГБ ПОУ ВЛХТ | Ежемесячно | 15% |
| | | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностной инструкции | Ежемесячно | 10% |
| | | Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | Ежемесячно | 10% |
| | | Своевременное представление отчетности | Ежемесячно | 10% |
| | | Анализ и разработка нормативно-правовой документации КГБ ПОУ ВЛХТ в пределах своей компетенции | Ежемесячно | 10% |
| ИТОГО: | | | | 325% |

45.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности

| № п/п | Виды выплат стимулирующего характера | Показатели | Критерии | Периодичность | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу |
|-------|--------------------------------------|---|---|---------------------|---|
| 1. | За качество выполняемых работ | Реализация дополнительных Проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, Социальные проекты и др.) | Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней | По факту выполнения | Федеральный уровень – 20 Региональный (краевой) – 10 Зональный (городской) – 5 Собственный-3. (При разработке-удваиваются.) Отсутствие - 0 |
| | | | Наличие у преподавателя-организатора ОБЖ научных публикаций, статей, монографий, по профилю работы за отчетный период | По факту выполнения | Федеральный уровень – 20 Региональный (краевой) – 15 Зональный (городской) – 5 Внутренний -3 Отсутствие-0 Всего в месяц за все публикации различных уровней не более 40% |
| | | Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства | Благодарность (письменная) в адрес директора ВЛХТ, | По факту выполнения | 5 -за каждую, но не более 15 % в месяц Отсутствие – 0 |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--------------------------------|--|
| | | преподавателя- организатора ОБЖ, организации воспитательного процесса | вышестоящих организаций | | |
| | | | Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах | По факту выполнения | Наличие -10 (за каждое), но не более 30 % в месяц Отсутствие -0 |
| | | | Проведение мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий | По факту выполнения | Наличие-10 (за каждое), но не более 40 % в месяц Отсутствие - 0 |
| | | Организация (участие) Системных исследований, Мониторинга индивидуальных Достижений обучающихся. | Разработка методики исследования индивидуальных способностей к обучению и достижений обучающихся | Ежемесячно по факту выполнения | Наличие – 10 (за каждую), но не более 30 % в месяц Отсутствие - 0 |
| | | | Проведение мониторинга адаптации обучающихся | Ежемесячно | Наличие – 10 Отсутствие - 0 |
| | | Достижение индивидуальных Образовательных результатов обучающимися (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) ежемесячные | Успеваемость обучающихся по дисциплине 90-100% | Ежемесячно | 90%-10 100%-20 |
| | | | Качество знаний обучающихся по дисциплине 60-100% | Ежемесячно | 60-70%-5 70-80% -10 90-100%- 15 |
| | | | Своевременный выход обучающихся на промежуточную аттестацию по дисциплине 90-100% | По факту выполнения | 90%-5 100%-10 |
| | | Реализация мероприятий, обеспечивающих | Проведение мероприятий по | Ежемесячно | Наличие -10 (за каждое), но не более 30 |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|
| | | взаимодействие с родителями обучающихся | профилактике правонарушений, здоровьесбережению, патриотическо-воспитательных с активным привлечением родителей, социальных партнеров. | | % в месяц Отсутствие -0 |
| | | Успешность учебной работы | Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, научных конференциях, соревнованиях различного уровня. | По факту выполнения (за каждое мероприятие) | Федеральный уровень – 20 Региональный (краевой) – 15 Зональный (городской) – 10 Внутренний -5 Отсутствие – 0 Всего в месяц за все призовые места различных уровней не более 40% |
| | | | Наличие индивидуальных программ по работе с одаренными детьми | По факту выполнения | Наличие -10 (за каждую), но не более 30 % в месяц Отсутствие - 0 |
| | | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) ежемесячно | Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета/музея и других помещений ВЛХТ: стендов, макетов, плакатов и т.д. | Ежемесячно | При разработке –15 Отсутствие - 0 |
| | | | Разработка его индивидуального сайта. | Ежемесячно | Работы на сайте -8 |

| | | | | | |
|---------------|--|--|--|---------------------|--|
| | | | Публикация авторских работ на сайте ВЛХТ | | |
| | | | Наличие разработанных преподавателем-организатором ОБЖ и внедренных в образовательный воспитательный процесс методических (научно-методических) материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в образовательном/воспитательном процессе на региональном уровне (по факту) | По факту выполнения | Наличие -5(за каждую), но не более 15 % в месяц Отсутствие -0 |
| ИТОГО: | | | | | 368% |

46.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат руководителю физического воспитания

| № п/п | Виды стимулирующего характера выплат | Показатели | Критерии | Периодичность | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу |
|-------|--|--|--|---------------------|--|
| 1. | Выплаты за качество выполняемых работ | Реализация дополнительных Проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, социальные проекты и др.) (по факту) | Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней | По факту выполнения | Федеральный уровень – 15 Региональный (краевой) – 10 Зональный (городской) – 5 |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---------------------|---|
| | | | | | Внутренний-3 Отсутствие – 0 |
| | | Повышение профессионального мастерства руководителя ФК (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного и воспитательного процессов средствами информационных технологий, в том числе дистанционных, цифровых образовательных/воспитательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др. | Внедрение современных технологий | Ежемесячно | Наличие -5 Отсутствие -0 |
| | | | Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах | По факту выполнения | Наличие -5 (за каждое), но не более 15 % в месяц Отсутствие -0 |
| | | | Проведение мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий | По факту выполнения | Наличие-5(за каждое), но не более 20 % в месяц Отсутствие - 0 |
| | | | Создание портфолио и систематическое обновление достижений руководителя ФК, разработка его индивидуального сайта. Публикация авторских работ на сайте ВЛХТ | Ежемесячно | Индивидуальный сайт -3 Портфолио - 5 Публикация спортивных работ-10 |
| | | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений | Разработка методики исследования индивидуальных способностей к обучению | Ежемесячно | Наличие –5(за каждую), но не более 15 % в месяц |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | | обучающихся | и достижений обучающихся | | Отсутствие - 0 |
| | | | Участие в проведении мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | Ежемесячно | Наличие – 5 Отсутствие - 0 |
| | Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающимися (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | | Успеваемость обучающихся по дисциплине 70-100% | Ежемесячно | 70-80%-3 81-100%-5 |
| | | | Качество знаний обучающихся по дисциплине 50-100% | Ежемесячно | 50-60% - 3 70-80% -5 Свыше 80% - 10 |
| | | | Своевременный выход обучающихся на промежуточную аттестацию по дисциплине 80-100% | По факту выполнения | 80-100%-10 Менее 80%-5 |
| | Качество подготовки обучающихся | Участие команды (команд) в спортивных мероприятиях (по видам соревнований) | По факту выполнения | Всероссийских- 20%; Региональных и краевых – 10% Районных – 5% В месяц не более 30% по всем мероприятиям на различных уровнях. | |
| | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | Проведение мероприятий по здоровьесбережению, с активным привлечением родителей, социальных | По факту выполнения | Наличие-5 (за каждое), но не более 30 % в месяц Отсутствие -0 | |

| | | | | |
|--|--|--|--------------------------------------|---|
| | | партнеров | | |
| | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися | Наличие призовых мест на олимпиадах, спартакиадах, различного уровня | По факту(за каждое соревнование) | Федеральный уровень – 20 Региональный (краевой) – 10 Зональный (городской) – 5 Внутренний -3 Отсутствие - 0 Всего в месяц по всем соревнованиям различных уровней не более 40% |
| | | Организация, разработка программы и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий (День здоровья, А ну-ка парни и т.п.) | По факту выполнения | Наличие-10 (за каждое), но не более 30 % в месяц |
| | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) | Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета/спортзала стендов, макетов, плакатов и т.д. | Ежемесячно | При разработке – 10 Отсутствие - 0 |
| | | Наличие у руководителя ФК научных публикаций, статей, | По факту выполнения за каждую статью | Федеральный уровень – 20 Региональный (краевой)– 15 |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---------------------|---|
| | | | монографий по профилю работы за отчетный период | | Зональный (городской) – 5 Всего в месяц за все публикации различных уровней не более 40% |
| | | Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства руководителя ФК, организации образовательного/воспитательного процесса | Благодарность (письменная) в адрес директора ВЛХТ, вышестоящих организаций | По факту выполнения | Наличие -5 (за каждую), но не более 20% в месяц Отсутствие - 0 |
| | | | Наличие разработанных руководителем ФК и внедренных в образовательный /воспитательный процесс методических (научно-методических) материалов по профилю работы, рекомендованных к применению в образовательном/воспитательном процессе на региональном уровне | По факту выполнения | Наличие -5 Отсутствие -0 |
| | | | Своевременная сдача отчетной документации, | Ежемесячно | 5 |
| | | | Выполнение правил внутреннего распорядка | Ежемесячно | 5 |
| | | | Повышение квалификации | По факту выполнения | 5 |
| | | | | По факту | 5, но не более 20% в |

| | | (за каждый сертификат) Организация участия спортивных команд в краевых соревнованиях (за каждое мероприятие) | выполнения | месяц |
|--|--------------------------------------|---|--|---|
| | Организация воспитательной работы | Обеспечение условий для подготовки обучающихся к выполнению нормативов и требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса» Готов к труду и обороне» (далее –ВФСК ГТО) 1.Количество обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО в текущем году, чел. 2. Количество обучающихся, выполнивших нормативы ВФСК ГТО 3.п.2:п.1 x100% | Один раз в год на конец IV квартала (получает выплату в течение календарного года) | 50,0 % и более- 10% 45,0%-49,9%- 5% 40,0%-44,9%-3 % |
| | | Отсутствие замечаний к санитарному состоянию спортивного комплекса со стороны проверяющих и (или) администрации | Ежемесячно | 5% |
| | | Наличие полного | Ежемесячно | 5% |

| | | | | | |
|---------------|--|---|---|------------|-------------|
| | | | комплекта учебно-планирующей документации согласно утвержденному перечню | | |
| | | Создание безопасных условий при организации образовательного процесса | Соблюдение требований по недопущению несчастных случаев во время образовательного процесса, соревнований, спортивных праздников | Ежемесячно | 5% |
| | | | Проведение инструктажей в соответствии с установленными требованиями | Ежемесячно | 5% |
| ИТОГО: | | | | | 380% |

47.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат главному бухгалтеру

Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ.

| Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|---|--|--|---------------|
| Своевременное и качественное исполнение финансового плана | Своевременное предоставление отчетов -выполнение плана на 85 % -несвоевременное выполнение плана | <u>15%</u> <u>10%</u> | Ежемесячно |
| Своевременное и качественное предоставление налоговой и | Своевременное предоставление отчетов | <u>15%</u> <u>5%</u> | Ежемесячно |

| | | | |
|---|--|-------------------------|--------------------------|
| бухгалтерской отчетности | -отсутствие нарушений -незначительные нарушения | | |
| Качественное ведение документации | Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации. | <u>5 %</u> | Ежемесячно |
| Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, плана ФХД | Своевременная сдача документации -документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. | <u>10%</u> | Ежемесячно Ежемесячно |
| | – незначительные нарушения в оформлении документации | <u>5%</u> | |
| Внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета | Своевременная сдача документации – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. | <u>11%-20 %</u> | Ежемесячно |
| | – незначительные нарушения в оформлении документации | <u>10%</u> | |
| Отсутствие обоснованных обращений студентов (их законных представителей), сотрудников по поводу конфликтных ситуаций | Отсутствие конфликтов, жалоб | | Ежемесячно |
| | – жалоб и конфликтов не зафиксировано – зафиксировано | <u>5%</u> <u>0 %</u> | |
| Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; | Отсутствие замечаний надзорных органов | <u>5 %</u> | Ежемесячно |
| Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых активов. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей. | Участие в проведении внутреннего финансового контроля | <u>15%</u> | Ежемесячно |

| | | | |
|---|---|----------------------|------------|
| Прием и контроль документов на оплату текущих платежей, продуктов питания через программу СУФД. | Своевременная оплата предоставленных документов | <u>10%</u> | Ежемесячно |
| Штрафные санкции | За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины | <u>Снимается 10%</u> | Ежемесячно |
| Дополнительные поощрения | На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа) – отсутствие больничного листа в данном месяце | <u>5%</u> | Ежемесячно |
| ИТОГО: | | 100% | |

48.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат экономисту

Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ.

| Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|---|--|--|---------------|
| Своевременное и качественное предоставление отчетов в СТАТИСТИКУ, текущих отчетов в Министерство образования. | Предоставление отчетов | <u>25%</u> | Ежемесячно |
| Качественное ведение документации | Своевременное, правильное оформление документации. | <u>35%</u> | Ежемесячно |
| Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, плана финансово-хозяйственной деятельности | Своевременная сдача документации – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя | <u>35%</u> | Ежемесячно |
| | – незначительные нарушения в оформлении документации | <u>25%</u> | |
| Внедрение рациональной, плановой и учетной документации | Своевременная сдача документации – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. | <u>35%</u> <u>25%</u> | Ежемесячно |

| | | | |
|---|---|--------------------------|------------|
| | – незначительные нарушения в оформлении документации | | |
| Отсутствие обоснованных обращений студентов (их законных представителей), сотрудников по поводу конфликтных ситуаций. | Отсутствие конфликтов, жалоб – жалоб и конфликтов не зафиксировано – зафиксировано | <u>10 %</u> <u>0%</u> | Ежемесячно |
| Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. | Отсутствие замечаний надзорных органов | <u>15 %</u> | Ежемесячно |
| Разработка новых положений, внесение изменений в положения, подготовка экономических расчетов. | Отслеживание документации для внесения нововведений в положения | <u>20%</u> | Ежемесячно |
| Расчет нормативных затрат в соответствии с требованиями Министерства образования | Затраты рассчитаны в соответствии с нормативными документами | <u>20%</u> | Ежемесячно |
| Участие в проведении внутреннего финансового контроля | Участие в проведении внутреннего финансового контроля | <u>20%</u> | Ежемесячно |
| Штрафные санкции | За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины | Снимается 10 % | Ежемесячно |
| Дополнительные поощрения | На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа) – отсутствие больничного листа в данном месяце | <u>5%</u> | Ежемесячно |
| ИТОГО: | | 215% | |

49. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат бухгалтеру

Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ.

| Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|--|------------------------|---|---------------|
| Своевременное и качественное предоставление отчетов в ФНС, ПФР, СТАТИСТИКУ, ФСС, текущих отчетов в Министерство образования. | Предоставление отчетов | Своевременное начисление сумм заработной платы, премий, доплат, отпускных, пособий и других социальных выплат работникам техникума, | Ежемесячно |

| | | | |
|--|---|--|------------|
| | | стипендий, социальных пособий <u>-30</u> Предоставление других форм отчетности отчетов <u>-10</u> | |
| Качественное ведение документации | Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации. | <u>20%</u> | Ежемесячно |
| Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины | Своевременная сдача документации – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя | <u>35%</u> | Ежемесячно |
| | – незначительные нарушения в оформлении документации | <u>25%</u> | |
| Внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета. | Своевременная сдача документации – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. | <u>35%</u> | Ежемесячно |
| | – незначительные нарушения в оформлении документации | <u>25%</u> | |
| Отсутствие обоснованных обращений студентов (их законных представителей), сотрудников по поводу конфликтных ситуаций. | Отсутствие конфликтов, жалоб – жалоб и конфликтов не зафиксировано – зафиксировано | <u>10%</u> <u>0%</u> | Ежемесячно |
| Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов | Отсутствие замечаний надзорных органов | <u>15%</u> | Ежемесячно |
| Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых активов. Отсутствие недостатков и излишков по результатам | Участие в проведении внутреннего финансового контроля | <u>45%</u> | Ежемесячно |

| | | | |
|--|---|----------------------|------------|
| инвентаризации товарно-материальных ценностей. | | | |
| Прием и контроль первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготовка их к счетной обработке | Своевременная обработка первичных документов | <u>0-30%</u> | Ежемесячно |
| Соблюдение сроков сверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг. | Своевременное проведение сверок | <u>0-25%</u> | Ежемесячно |
| Штрафные санкции | За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины | <u>Снимается 10%</u> | Ежемесячно |
| Дополнительные поощрения | На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подменял отсутствующих сотрудников и др.) – отсутствие больничного листа в данном месяце – за 1 день подработки | 5% <u>2,5%</u> | Ежемесячно |
| ИТОГО: | | 245% | |

50.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат специалисту по закупкам

| Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|---|--|--|---------------|
| Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ | | | |
| Организация деятельности по закупкам | Своевременное и качественное составление плана закупок и плана графика закупок согласно ПФХД | 0-30 | Ежемесячно |

| | | | |
|---------------------------------|--|------|------------|
| | Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана графика закупок | 0-25 | Ежемесячно |
| | Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов | 0-20 | Ежемесячно |
| | Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок ЕИС | 15 | Ежемесячно |
| | Своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством | 15 | Ежемесячно |
| | Ведение реестра поставщиков, поддержание контактов с ними | 15 | Ежемесячно |
| | Качественное и эффективное определение поставщиков, подрядчиков и исполнителей закупок | 10 | Ежемесячно |
| | Наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров | 15 | Ежемесячно |
| Профессиональная компетентность | Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе | 20 | Ежемесячно |
| | Заключение контрактов, договоров на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд | 0-25 | Ежемесячно |
| Исполнительская дисциплина | Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др. | 0-25 | Ежемесячно |
| Повышение уровня квалификации | Обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с профилем (очные и дистанционные формы) в данный период времени | 15 | Ежемесячно |

| | | |
|---------------|-------------|--|
| ИТОГО: | 230% | |
|---------------|-------------|--|

51.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат медицинской сестре за счет средств от приносящей доход деятельности

| Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|---|---|---|----------------------|
| Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ | | | |
| Качественная разработка перспективного меню | 1.Качественное изменение меню вследствие сезонности. | 20 | Ежемесячно |
| | 2.Оперативное реагирование на изменения, связанные с количеством продуктов. | 15 | Ежемесячно |
| | 3.Соблюдение рекомендаций, распоряжений Роспотребнадзора. | 15 | Ежемесячно |
| Качественная работа по профилактике заболеваний среди студентов | 1.Выполнение плановой вакцинации. | 10 | Ежемесячно |
| | 2.Контроль за санитарным состоянием техникума и пищеблока. | 5 | Ежемесячно |
| | 3.Организация проведения медицинских осмотров и проведение лечебных действий. | 5 | Ежемесячно |
| | 4.Количество проведенных мероприятий с обслуживающим персоналом по вопросам гигиены и санитарии. | 10 | Ежемесячно |
| Контроль за ведением документации | Качественное ведение документации в пищеблоке, медицинской документации, личных мед.карт студентов. | 15 | Ежемесячно |
| Соблюдение правил хранения лекарственных препаратов | Хранение лекарственных препаратов согласно нормативных документов и сроков годности. | 15 | Ежемесячно |
| Проведение медосмотра водителей | Качественное проведение пред рейсовых и после рейсовых осмотров водителей. | 15 | Ежемесячно |

| | | | |
|--|--|-------------|------------|
| Совершенствование профессионального мастерства | 1.Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания медицинской помощи со стороны студентов, родителей и сотрудников. | 15 | Ежемесячно |
| | 2.Эффективнее взаимодействие с педагогическими работниками, родителями и медицинскими организациями. | 10 | Ежемесячно |
| ИТОГО: | | 150% | |

52.Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат менеджеру за счет средств от приносящей доход деятельности

| Показатели | Критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | Периодичность |
|---|--|--|---------------|
| Виды выплат стимулирующего характера - за качество выполняемых работ | | | |
| Организация рабочего времени, снижение времени на планирование и повышение эффективности использования рабочего времени | Сокращение затрат на контрольно-оценочные действия | 30 | Ежемесячно |
| | Применение методов и инструментов персонального тайм-менеджмента в организации своей работы | 30 | Ежемесячно |
| | Своевременность и оперативность выполнения поручений | 30 | |
| | Своевременная и качественная сдача отчетности | 25 | |
| Профессиональная компетентность | Отсутствие нарушений (замечаний) по результатам проверок контролирующих органов. Отсутствие фактов нарушений действующего законодательства | 30 | Ежемесячно |
| | Подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, полное и логичное изложение материала, юридически грамотное | 30 | Ежемесячно |

| | | | |
|---------------|---|-------------|------------|
| | составление документов, отсутствию стилистических и грамматических ошибок | | |
| | Творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициативность в освоении новых компьютерных и информационных технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям | 30 | Ежемесячно |
| ИТОГО: | | 205% | |

Положение о премировании работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко».

Премиальные выплаты по итогам работы

1. Работники техникума премируются по итогам работы за 1 полугодие, 9 месяцев и календарный год за выполнение показателей эффективности. Размер премии за каждый период составляет до 500% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока. Преподаватели и мастера производственного обучения премируются в пределах фонда заработной платы исходя из размера среднемесячной заработной платы, установленной министерством образования и науки Хабаровского края на текущий календарный год для данной категории работников. Премиальные выплаты педагогическим работникам устанавливаются и выплачиваются по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

Работникам, допустившим в течение периода, за который производится премирование, упущения в работе, размер премии снижается за:

- замечание, выговор – на 50 %;
- прогул - на 100%.

Премирование производится за счет средств краевого бюджета и (или) средств от приносящей доход деятельности. Размер и вид премиальных выплат указывается в приказе по Учреждению. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам по основной должности исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за последний месяц отчетного периода, за который производится премирование. Премирование внешних совместителей и работников, принятых по срочным трудовым договорам, не производится.

Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко» производится оценка деятельности работников по следующим показателям эффективности для начисления премиальных выплат.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ВЛХТ (далее-техникум) для начисления премиальных выплат по итогам работы за 1 полугодие, 9 месяцев и календарный год.

1. Педагогические работники премируются за:

- 1.1. высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;
- 1.2. активную работу с обучающимися по развитию у них навыков научно- исследовательской, творческой деятельности;
- 1.3. качественное исполнение функций классного руководителя группы;
- 1.4. своевременное и качественное планирование образовательного процесса;
- 1.5. качество знаний, навыков, умений обучающихся (по итогам контроля во всех его формах);
- 1.6. результативное участие педагогов и обучающихся в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах;
- 1.7. непосредственное участие в различных федеральных, региональных или местных программах;
- 1.8. образцовое содержание и развитие кабинета;
- 1.9. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);
- 1.10. организацию сотрудничества с родителями;
- 1.11. эффективную организацию воспитательной работы среди обучающихся, обеспечивающая высокую дисциплину и культуру поведения обучающихся, создание здорового микроклимата в коллективе, выполнение планов и программ по

воспитательной работе;

1.12. качественное дежурство по техникуму;

1.13. подготовку информационных материалов для сайта техникума;

1.14. подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;

1.15. представление своего педагогического или управленческого опыта в печати;

1.16. подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов.

2. Младший обслуживающий персонал техникума премируется за:

2.1. содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно- воспитательного процесса;

2.2. выполнение дополнительного объема работ;

2.3. проявление личной инициативы в выполнении порученной работы;

2.4. выполнение дополнительной работы, не входящих в круг должностных обязанностей;

2.5. обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб либо подразделений техникума;

2.6. соблюдения установленных сроков выполнения работ;

2.7. отсутствие дефектов при выполнении работы;

2.8. эффективность работы по экономии теплоэнергии, электроэнергии, воды;

2.9. оперативность в устранении аварийных ситуаций;

2.10. подготовку техникума к новому учебному году, проведение текущего ремонта;

2.11. проведение генеральных уборок;

2.12. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

2.13. содействие в обеспечении платных образовательных услуг и иных видов внебюджетной деятельности;

2.14. вклад в художественно-эстетическое оформление учебного корпуса и общежития;

2.15. содействие в обеспечении платных образовательных услуг и иных видов внебюджетной деятельности.

3. Учебно-вспомогательный персонал премируется за:

3.1. обслуживание средств вычислительной техники;

3.2. своевременность и полнота подготовки отчетов;

3.3. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3.4. подготовку техникума к новому учебному году;

3.5. достижение и превышение плановых и нормативных показателей;

3.6. высокое качество ведения документации;

- 3.7. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- 3.8. выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей;
- 3.9. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работы;
- 3.10. обеспечение качественной подготовки специалистов;
- 3.11. умения и навыки использования в работе современных технологий и технических средств;
- 3.12. вклад в художественно-эстетическое оформление учебного корпуса и общежития;
- 3.13. экономию материальных ресурсов;
- 3.14. обеспечение работы приёмной комиссии;
- 3.15. содействие в обеспечении платных образовательных услуг и иных видов внебюджетной деятельности.

4. Руководители структурных подразделений, заместители директора и главный бухгалтер премируются за:

- 4.1. личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- 4.2. эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- 4.3. качественное и своевременное ведение аналитической, отчетной и иной документации;
- 4.4. качественную подготовку техникума к новому учебному году;
- 4.5. организацию и проведение текущих и капитальных ремонтов;
- 4.6. организацию материально-технического обеспечения;
- 4.7. организацию и руководство реализацией комплексного проекта модернизации образования;
- 4.8. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- 4.9. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно- воспитательного процесса, инновационной деятельности и научно- экспериментальной работы;
- 4.10. сохранение контингента обучающихся;
- 4.11. высокий уровень аттестации педагогических работников техникума;
- 4.12. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- 4.13. качественную организацию профилактической работы;
- 4.14. высокий уровень исполнительской дисциплины;
- 4.15. разработку новых программ, положений;
- 4.16. качественное ведение документации;

- 4.17.обеспечение высокого качества подготовки специалистов;
- 4.18.соблюдение установленных сроков выполнения работ;
- 4.19.выполнение контрольных цифр приема, качественная организация приема в учебное заведение;
- 4.20. подготовка к отопительному сезону;
- 4.21. содействие в обеспечении платных образовательных услуг и иных видов внебюджетной деятельности;
- 4.22.по итогам материальной и документальной ревизий по подразделениям и службам;
- 4.23.обеспечение работы приёмной комиссии.

Премирование осуществляется по представлению директора, руководителей структурных подразделений (заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, комендант, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, главный бухгалтер, механик, руководитель учебного лесного хозяйства), которое направляется в Комиссию по установлению выплат стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко».

Порядок снижения размера премии.

Премия может быть не выплачена или уменьшен ее размер на 50% работникам, допустившим следующие упущения в работе:

- невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;
- случаи аварий и аварийных происшествий;
- нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности, технологии производства работы;
- несоблюдение санитарных норм и правил;
- неудовлетворительная организация труда;
- невыполнение служебных распоряжений руководителей и специалистов;

- простой по вине работника;
- повреждение имущества техникума по вине работника, его утеря;
- отсутствие в документах требуемых реквизитов или неправильное их отражение, счетные ошибки, несвоевременное и неправильное оформление документов, утеря документов, представление недостоверной информации;
- некачественная уборка помещений и территорий, закрепленных за работниками, рабочих мест, неудовлетворительное содержание закрепленной техники;
- ухудшение состояния трудовой дисциплины.

При наличии у работников вышеуказанных упущений в работе размер премии может снижаться до 50%, или премия может не выплачиваться полностью.

Если работник допустил вышеуказанные упущения в работе, должностные лица, ответственные за направление представления на премирование, составляют служебную записку с предложением о частичном или полном не начислении работнику премии.

Полное или частичное лишение премии производится за отчетный период, в котором имело место упущение или нарушение трудовой дисциплины.

Данное Положение распространяется на работников, состоявших в списочном составе в текущем периоде, за который производится премирование, вновь принятых в этом периоде (кроме внешних совместителей и работников, принятых по срочным трудовым договорам). При этом указанные работники не должны быть уволены из КГБ ПОУ ВЛХТ в течение периода, за который премируются.

Если работник был принят в периоде, за который производится премирование, то премия такому работнику начисляется пропорционально отработанному времени.

Работнику, который ушел в отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в периоде, за который производится премирование, премия начисляется пропорционально отработанному времени.

При предоставлении работнику отпуска без сохранения заработной платы на срок более месяца премия такому работнику начисляется пропорционально отработанному времени в периоде, за который производится премирование. Если работник на протяжении всего периода, за который производится премирование, отсутствовал на рабочем месте по уважительным причинам (отпуск, болезнь) премия такому работнику не устанавливается.

2. Премияльные выплаты по итогам работы (выполнение нормативов и требований золотого, серебряного и бронзового знаков отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)).

Премирование работников, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного и бронзового знаков отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (далее – ВФСК ГТО) производится в следующих размерах:

- за выполнение нормативов и требований золотого знака отличия ВФСК ГТО - 2000,00 руб.;
- за выполнение нормативов и требований серебряного знака отличия ВФСК ГТО - 1 500,00 руб.;
- за выполнение нормативов и требований бронзового знака отличия ВФСК ГТО - 1000,00 руб.

На указанный размер выплат не начисляются районный коэффициент и дальневосточная надбавка.

Премирование работников осуществляется ежеквартально по представлению (ходатайству) руководителя физического воспитания, которое направляется в Комиссию по установлению выплат стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вяземский лесхоз-техникум им. Н. В. Усенко». Представление (ходатайство) руководителем физического воспитания подготавливается на тех работников, которые выполнили нормативы ВФСК ГТО в текущем квартале.

Премияльные выплаты по итогам работы – **выполнение нормативов и требований золотого, серебряного и бронзового знаков отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)** выплачиваются работникам по основной должности.

Выполнение работниками нормативов и требований золотого, серебряного и бронзового знаков отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) осуществляется в соответствии с Указом Президента Российской Федерации

от 24.03.2014 № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)», государственной программой Российской Федерации «Развитие физической культуры и спорта», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 302, планом мероприятий по поэтапному внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.06.2014 № 1165-р и иными нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

Премирование работников осуществляется одновременно за счет бюджетных средств и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности на основании приказа директора.

3.Заключительные положения

3.1.Положение утверждается директором техникума и согласовывается с председателем профкома.

3.2.Настоящее Положение вводится с 01.03.2019 года на период до принятия нового Положения.

Экономист

О. А. Пивовар

Согласовано:

Юрисконсульт

Н. А. Хамраева