



Министерство образования Московской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Московской области «Щелковский колледж»
(ГБПОУ МО «Щелковский колледж»)

ПРИНЯТО

на Конференции работников
и обучающихся ГБПОУ МО
«Щелковский колледж»

«31» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО
«Щелковский колледж»



Ф.В.Бубич

2023 г.

СОГЛАСОВАНО

на заседании первичной профсоюзной организации
протокол № _____

от «31» августа 2023 г.

Председатель первичной профсоюзной организации

Ю.В. Журавлева



ПОЛОЖЕНИЕ № 72
об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Московской области «Щелковский колледж»

г.о.Щелково, деревня Долгое Лёдово
2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Щелковский колледж» (далее - Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Закона Московской области «Об образовании», Постановления Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» № 1186/58 от 27.12.2013 г., (в ред. постановлений Правительства МО от 16.05.2014 N 343/17, от 22.12.2015 N 1279/48, от 31.05.2016 N 410/18, от 26.01.2017 N 38/2, от 29.08.2017 N 703/31), Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2023-2025 годы», Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования Московской области.

1.2. Настоящее Положение с изменениями и дополнениями принято на общем собрании трудового коллектива государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Щелковский колледж» (далее - Колледж) 31.08.2023 года, утверждено директором Колледжа и регулирует порядок оплаты труда работников Колледжа.

1.3. По инициативе группы работников Колледжа, директора Колледжа и собрания трудового коллектива Колледжа Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих организаций;
- виды, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат;
- количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций.

1.5. Порядок исчисления заработной платы работников учреждений устанавливается Министерством образования Московской области по согласованию с Комитетом по труду и занятости населения Московской области.

1.6. В целях совершенствования условий и оплаты труда директор Колледжа обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном действующим законодательством.

1.7. Размеры должностных окладов работников определяются штатным расписанием, тарификационным списком, утверждаемыми директором Колледжа.

1.8. Директор Колледжа заключает трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками Колледжа, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки деятельности работников, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера.

1.9. Выплата заработной платы работникам Колледжа осуществляется 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с выходными и нерабочими праздничными

днями выплата заработной платы производится накануне этих дней. Заработная плата перечисляется Работодателем через учреждения банка на банковскую карту Работника.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Должностные оклады руководящих работников Колледжа устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» № 1186/58 от 27.12.2013 г.

2.2. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с Порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным Комитетом по труду и занятости населения Московской области по представлению Министерства образования Московской области.

2.3. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников Колледжа устанавливаются в соответствии с приложением N 2 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» № 1186/58 от 27.12.2013 г.

2.4. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих Колледжа, занимающих общепрофессиональные должности, и служащих организаций (учебно-вспомогательного персонала) устанавливаются в соответствии с приложением N 3 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» № 1186/58 от 27.12.2013 г.

2.5. Должностные оклады врачебного и среднего медицинского персонала Колледжа устанавливаются в соответствии с приложением N 4 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» № 1186/58 от 27.12.2013 г.

2.6. Должностные оклады работников культуры в Колледже устанавливаются в соответствии с приложением N 5 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» № 1186/58 от 27.12.2013 г.

2.7. Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций устанавливаются в соответствии с приложением N 6 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» № 1186/58 от 27.12.2013 г.

2.8. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.9. Директору Колледжа предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций в соответствии с приложением N 6 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» № 1186/58 от 27.12.2013 г. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих организаций, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих, устанавливается Министерством образования Московской области по согласованию с Комитетом по труду и занятости населения Московской области.

2.10. Педагогическим работникам организаций в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

2.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Колледжа и средней заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы директора Колледжа, заместителей директора Колледжа) устанавливается за отчетный год в кратности от 1 к 6.

2.12. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора Колледжа и средней заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы директора Колледжа, заместителей директора Колледжа) устанавливается за отчетный год в кратности от 1 к 4,5.

III. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

3.1. Руководящим работникам и специалистам, работающим в структурных подразделениях Колледжа, расположенных в сельских населенных пунктах, ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

3.2. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам Колледжа, повышаются:

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования Московской области";

руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов

"Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почётный работник", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почётный работник", профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3.4. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа директора Колледжа со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

3.6. В случаях, когда работникам организаций предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

3.7. Размеры установленных настоящим Положением доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам Колледжа, устанавливаются в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки.

IV. Доплаты и надбавки

4.1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом результатов специальной оценки условий труда и мнения представительного органа работников.

4.2. За работу в ночное время работникам Колледжа устанавливаются доплаты в размере не менее чем 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время.

4.3. Ежемесячная надбавка в размере 30 процентов к должностным окладам устанавливается работникам культуры в организациях, филиалах или структурных подразделениях, расположенных в сельских населенных пунктах, а также работникам культуры, имеющим почетные звания.

4.4. Работникам культуры в организациях, расположенных в городах и поселках городского типа, устанавливается ежемесячная надбавка к должностным окладам в следующих размерах:

15 процентов - при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет;

25 процентов - при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет;

30 процентов - при стаже работы по специальности свыше 10 лет.

4.5. Работникам культуры в организациях, имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 300 рублей, выплачиваемая по основному месту работы.

4.6. Младшему медицинскому персоналу государственных образовательных организаций Московской области устанавливается доплата за напряженный труд в составе заработной платы за фактически отработанное время из расчета на одну ставку заработной платы (должностного оклада) в следующих размерах:

младшей медицинской сестре по уходу за больными - 7550 рублей;

санитару (санитарке) - 6700 рублей.

4.7. Министерство образования Московской области, в ведомственном подчинении которого находится Колледж, предусматривает Колледжу средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в размере от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников Колледжа.

4.8. Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, определяются в соответствии с Перечнем доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственных Министерству образования Московской области, утвержденным Распоряжением Министерства образования Московской области от 23.12.2015 г. № 1068 (ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к настоящему Положению).

4.9. Выполнение дополнительных работ, указанных в настоящем Перечне, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, директор Колледжа может возложить на педагогического работника с его письменного согласия.

4.10. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, устанавливаются приказом директора Колледжа по представлению руководителя структурных подразделений в пределах выделенных бюджетных ассигнований с учетом

мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета Колледжа.

4.11. В зависимости от объемов, качества и эффективности, выполняемых педагогическими работниками Колледжа дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, доплаты могут быть как ежемесячными, ежеквартальными, полугодовыми на текущий учебный год, так и выплачиваемыми единовременно.

4.12. Дополнительная оплата, установленная педагогическому работнику на очередной учебный год, полугодие, квартал при ухудшении качества работы, может быть отменена и (или) передана другому педагогическому работнику в течение учебного года, полугодия, квартала с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации

4.13. При уменьшении фонда оплаты труда, предусмотренного за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, размеры ежемесячных доплат подлежат пересмотру с учетом мнения профсоюзного комитета работников и оформлением изменений приказом директора Колледжа.

4.14. По ходатайству руководителя отдела работникам, не входящим в состав педагогических работников, могут устанавливаться доплаты (стимулирующие выплаты) за выполнение дополнительных работ (отдельных заданий), не входящих в круг основных обязанностей работника.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Министерство образования Московской области, в ведомственном подчинении которого находится Колледж, предусматривает Колледжу бюджетные средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда.

5.2. Колледж в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.

5.3. Размеры выплат стимулирующего характера работникам Колледжа устанавливаются решением Комиссии по определению размера выплат стимулирующего характера Колледжа (далее - Комиссия Колледжа) по решению Комиссий структурных подразделений Колледжа в соответствии с критериями и показателями эффективной деятельности работника в пределах выделенных бюджетных ассигнований с учетом мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета Колледжа

Протоколы заседания Комиссий структурных подразделений Колледжа представляются в Комиссию Колледжа не позднее месяца до окончания текущего полугодия.

5.4. Накопление данных для расчета показателей эффективности ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля в Колледже непосредственным руководителем (руководителем структурных подразделений) в соответствии с критериями, указанными в ПРИЛОЖЕНИИ № 2 к настоящему Положению. За отчетный период для оценки эффективности и результативности деятельности работника принимается полугодие, для вновь принятых работников – не менее одного месяца.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются сроком на полугодие и выплачиваются на основании приказа директора Колледжа в процентном отношении к ставке заработной платы (должностному окладу), тарифной ставке или в абсолютных размерах.

5.6. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности.

5.7. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением директора Колледжа, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

5.8. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением директора Колледжа, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

5.9. Стимулирующие выплаты и надбавки директору Колледжа устанавливаются Министерством образования Московской области, в ведомственном подчинении которого находится Колледж, с учетом мнения представительного органа работников (Совета трудового коллектива Колледжа) по результатам работы за квартал, полугодие и год.

5.10. Указанные выплаты призваны стимулировать работника Колледжа к более качественному, эффективному и результативному труду.

5.11. Критерием для отмены выплат стимулирующего характера является наличие у работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за:

- нарушение финансово-хозяйственной деятельности, отмеченное в актах проверок Министерства образования Московской области, контрольно-ревизионных, правоохранительных и иных органов;
- несоблюдение санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений;
- нарушения, связанные с несоблюдением правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма среди обучающихся;
- нарушение исполнительской дисциплины;
- несоблюдение сроков предоставления отчетной документации, нарушения порядка работы с обращениями граждан.

5.12. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от Колледжа причинам директор Колледжа имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок либо пересмотреть их размеры с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

5.13. Выплаты стимулирующего характера не производятся в случаях:

- грубого, или систематического невыполнения служебных обязанностей, при наличии соответствующего заключения служебной проверки;
- несоблюдения сроков завершения или неудовлетворительного качества порученной работы;
- появления на территории Колледжа в состоянии опьянения;
- причинения ущерба имуществу и престижу Колледжа;
- нарушения правил безопасности труда и противопожарной безопасности,

- нарушение норм трудового законодательства;
- нарушение требований антитеррористической защищенности;
- наличие обоснованных жалоб на действия (бездействия) работника.

5.14. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или совмещения, производятся пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

VI. Премирование работников Колледжа

6.1. В целях повышения качества деятельности Колледжа и стимулирования результативности и качества труда работников в Колледже могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, семестр, полугодие, финансовый или учебный год).

6.2. Премирование осуществляется за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, в порядке, установленном Министерством образования Московской области, в ведомственном подчинении которого находится Колледж с учетом:

- показателей результатов труда работников;
- целевых показателей эффективности деятельности Колледжа;
- мнения профсоюзной организации Колледжа
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Премии могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу, а также в абсолютном размере.

6.4. При экономии основных фондов оплаты труда (в пределах выделенных бюджетных ассигнований и средств, выделенных на оплату труда, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) премирование работников может производиться:

6.4.1 по итогам работы:

- к юбилейным датам (50 лет и далее – каждые пять лет);
- к юбилейной дате Колледжа,
- к праздничным дням: Новому году, Международному женскому Дню 8 Марта, Дню защитника Отечества, Дню знаний и Дню Учителя.

6.4.2. за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным целевым показателям эффективности деятельности:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Колледжа;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Колледжа;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (лицензирование, аккредитация);
- особые заслуги работника перед Колледжем;
- выполнение работ сверх должностных обязанностей (полного цикла поручения и /или работы, получение результата);
- проведение активной работы с организациями – работодателями по развитию материально-технической базы Колледжа;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;

- ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Колледжа;
- выдвижение творческих идей, повышающих качество воспитательного, образовательного процессов;
- разработка и внедрение новых методик, технических средств обучения, авторских программ по предметам, способствующих повышению качества обучения;
- организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и других мероприятий, направленных на формирование патриотического, гражданского самосознания и здорового образа жизни;
- не менее 50% от общего числа выпускников, трудоустроенных по полученной специальности (профессии);
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качество обучения по результатам административного контроля;
- своевременное и качественное предоставление отчетности;
- участие в развитии научно-технического творчества обучающихся.

6.5. Из средств, выделенных на оплату труда, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при наличии экономии основного фонда оплаты труда может осуществляться премирование работников Колледжа, принятых на работу как по бюджетному, так и внебюджетному штатному расписанию и тарификационному списку.

6.6. Премирование производится по представлению руководителей структурных подразделений с учетом мнения члена профкома СП. Представления рассматриваются Комиссией по определению размера выплат стимулирующего характера Колледжа, размер премии устанавливается приказом директора Колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом работников.

VII. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

7.2. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совмещения (совместительства) из других организаций.

7.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.4. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки на 72 часа.

7.5. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением

следующих коэффициентов:

Категории обучающихся	Размеры коэффициентов			
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющи е ученой степени	Демонстратор пластических поз, участвующий в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,078	0,058	0,039	0,0117-0,0155
Студенты	0,097	0,078	0,039	0,0117-0,0155

- ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно Приложению № 6 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» № 1186/58 от 27.12.2013 г.;

- ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", "Почетный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук;

- оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

VIII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

8.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

8.2.В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

8.3. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

8.4. Нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Колледжем, объема учебной (преподавательской) работы в год.

8.5. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

8.6. В зависимости от занимаемой должности, педагогическим работникам, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

8.7. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (т.е. наряду с работой в должности руководителя, заместителя руководителя, педагога-психолога, социального педагога и т.д.), осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

8.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

8.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Колледжем.

8.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.11. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.12. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до

ГБПОУ МО «Щелковский колледж»	Положение	№72	Стр. 13 из 72
-------------------------------	-----------	-----	---------------

осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

8.13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Колледжа определены в разделе VII настоящего Положения.

ПЕРЕЧЕНЬ
доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника

№ №п /п	Наименование доплат	Рекомендуемый процент доплат от ставки заработной платы (должностных окладов) педагогических работников с учетом фактической нагрузки
1.	За классное руководство:	
	в группах, осуществляющих обучение по общеобразовательным программам или по программам среднего профессионального образования	20
	За проверку письменных работ в группах, обучающихся по программам среднего профессионального образования:	
	по русскому языку и литературе	15
	по математике	10
	по иностранному языку, черчению и другим предметам в соответствии с аккредитованными общеобразовательными программами	10
	Оплата за проверку письменных работ учителям общеобразовательных организаций, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, реализующих программы среднего профессионального образования, производится пропорционально установленному объему учебной нагрузки. Учителям общеобразовательных организаций в группах с заочной формой обучения, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, реализующих программы среднего профессионального образования в группах по очно-заочной и заочной форме обучения, дополнительная оплата труда за проверку письменных работ не производится	
2.	За заведование элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление содержания оформления, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования:	
	кабинетами, в том числе учебными мастерскими	10
	лабораториями (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	10
	учебно-консультационными пунктами (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	15

	учебно-опытными участками (хозяйствами, теплицами, парниковыми хозяйствами, оранжереями, машинно-тракторными станциями) (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	25
	физкультурными (тренажерными, спортивными) залами, актовыми и конференц-залами	15
	групповыми комнатами (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	25
	технопарками	35
3.	За заведование очным, очно-заочным, заочным отделениями, отделением по специальности/профессии (по одной или нескольким родственным специальностям/профессиям) педагогическим работникам при количестве обучающихся на отделении:	
	от 100 до 125	25
	от 126 до 150	30
	от 151 до 200	35
4.	За руководство:	
	методическими, предметными и предметно-цикловыми комиссиями	15
5.	За руководство специальным отделением по переподготовке специалистов среднего звена при количестве обучающихся на отделении:	
	от 30 до 50 человек	20
	от 51 до 65 человек	25
	от 66 до 75 человек	30
	от 76 до 100 человек	35
6.	За руководство, подготовку и издание научных, научно-методического журналов, периодических изданий	50
7.	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании) и обеспечение техники безопасности в них:	
	заведование учебными мастерскими	20
	заведование комбинированными мастерскими	35
8.	За подготовку и достижения обучающихся в научно-исследовательской работе (статьи, патенты, свидетельства, дипломы, экспонаты, модели, защиты диссертаций)	50

9.	За подготовку внешних рецензий, заключений учебных программ, публикаций, научно-исследовательских работ, учебно-методических рекомендаций	15
10.	За ведение экспериментальной и инновационной работы	15
11.	За реализацию научных, научно-методических проектов и инновационных образовательных проектов	100
12.	За издание:	
	монографий	100
	учебников и учебных пособий	100
13.	За организацию проезда обучающихся к месту учебы и обратно	10
14.	За организацию горячего питания обучающихся (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	15
15.	За организацию в образовательной организации тематического музея (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	10
16.	За организацию профориентации в образовательной организации	15
17.	За организацию и проведение информационных кампаний по привлечению лиц, желающих усыновить (удочерить) или принять под опеку (попечительство) ребенка	20
18.	За участие в работе по организации и проведению мероприятий различного уровня:	
	спортивных соревнований, конкурсов, выступлений	10
	конференций, семинаров, "круглых столов"	20
	цикла внеурочных занятий «Разговоры о важном»	10
19.	За участие в работе экспертных групп в составе жюри и комиссий конкурсов и смотров различного уровня	15
20.	За работу по распространению педагогического опыта, реализации программ наставничества, осуществлению работы с молодыми специалистами	10
21.	За работу в приемной комиссии	70
22.	За работу в качестве секретаря государственной экзаменационной комиссии	15
23.	За работу по внедрению здоровьесберегающих технологий	15
24.	За работу тьюторского сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	30

25.	За индивидуальную работу по социализации детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот	20
26.	За наставничество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	5
27.	За работу с сайтом образовательной организации по размещению и обновлению информации	15
28.	За сопровождение обучающихся на мероприятия различного уровня, в том числе за сопровождение детей-сирот в оздоровительные организации, организации труда и отдыха	20
29.	За проведение внеучебной работы по физическому, музыкальному и творческому воспитанию обучающихся (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	30
30.	За обслуживание вычислительной техники (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	10
31.	За ведение библиотечной работы (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	25
32.	За создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	20
33.	За консультации и дополнительные занятия с обучающимися	10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда

Критерии и показатели эффективной деятельности стимулирующего характера

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера заместителя директора по учебной работе

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Максимальный балл
1.	Организация целевого набора студентов, дуальное обучение	Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения не менее 25%	5
		Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров дуального обучения не менее 35%	20
2.	Профориентационная работа	Количество учащихся 6-11 классов школ, принявших участие в мероприятиях, направленных на подготовку к выбору профессии не менее 2000 (по итогу на август предыдущего года)	15
3.	Состояние сайта образовательного учреждения и отражения в СМИ	Нет замечаний по наличию актуальной информации по вопросам образовательной деятельности	5
4.	Привлечение работодателей к образовательному процессу	Количество сотрудников из реального сектора экономики работающих в колледже не менее 25%	10
		Участие работодателей в конкурсах профессионального мастерства	5
		Создание базовых кафедр, учебно-производственных комплексов, учебных полигонов, учебных центров, производственных участков.	5
		Разработка (обновление) образовательных программ с участием работодателя	5
5.	Качество обучения	Количество выпускников, сдавших демонстрационный экзамен в соответствии с установленными стандартами не менее 70%	15
		Количество выпускников, имеющих дополнительные квалификации под «заказ» работодателя не менее 80%	10
		Результативное участие студентов в конкурсах, олимпиадах, чемпионатах и т.п. в соответствии с перечнем РФ	15
6.	Кадровые ресурсы	Соотношение преподавателей и мастеров к численности студентов не менее 14,8	5
		Средняя зарплата преподавателей и мастеров не менее средней зарплаты по Московской области	5
		Не менее 80% преподавателей и мастеров п/о успешно прошедших тестирование, сдавших профессиональный экзамен проводимый МОМО	10
		Результативное участие преподавателей и мастеров п/о в конкурсах, олимпиадах, чемпионатах и т.п. в соответствии с перечнем РФ	10
		Своевременная отчетность	10
7.	Исполнительская дисциплина		10
Итого			150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера заместителя директора по УВР**

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Максимальный балл
1.	Внедрение эффективных процессов и новых технологий в учебно-воспитательный процесс, административное управление службой, административное делопроизводство	Описание деятельности	10
2.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	Выполнение плановых мероприятий, проверки деятельности руководителей групп	20
3.	Состояние сайта образовательного учреждения и отражения в СМИ актуальной информации по вопросам воспитательной деятельности	Наличие актуальной информации	10
4.	Взаимодействие с субъектами профилактики	Эффективное взаимодействие: - с КДН - с ОДН - отдел опеки и попечительства - наркологическая служба, наличие общих планов работы	20
5.	Сохранность контингента	Не более 5% отсева от общего контингента	20
6.	Социально-психологическое обеспечение деятельности колледжа	Отсутствие правонарушений со стороны студентов, уменьшение количества стоящих на учетах относительно предыдущего отчетного периода Отсутствие студентов, совершивших повторное правонарушение в течение года	20 10
7.	Разработка программ воспитательной направленности	Количество программ, доля студентов, обучающихся по программам, в реализации которых участвуют работодатели, в общей численности студентов %	10
8.	Организация системной воспитательной работы со студентами: организация студенческого самоуправления, студенческих общественных организаций	% студентов, вовлеченных в различные формы работы Результативное участие студентов в творческих и спортивных конкурсах, олимпиадах, чемпионатах, соревнованиях и т.п. в соответствии с перечнем РФ	20
9.	Исполнительская дисциплина	Своевременная отчетность	10
Итого			150

Критерии и показатели эффективности деятельности

стимулирующего характера заместителя директора по УМР

№ п/п	Описание показателей	Максимальный балл
1.	Реализация региональных и федеральных проектов	30
2.	Лицензирование, аккредитации ООП СПО, реализуемых в колледже	50
3.	Организация учебно-методической работы в колледже	70
3.1	Проведение работы с преподавателями по формированию и актуализации ООП СПО, АОП ПО	10
3.2	Контроль качества проведения занятий. Не менее 50 за отчётный период.	20
3.3	Разработка методик, планов, проектов повышающих качество поведения занятий	20
3.4	Актуализация вкладки «Образование» официального сайта колледжа и актуализация АИС	10
3.5	Исполнительская дисциплина	10
ИТОГО		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера заместителя директора по административно-хозяйственной части

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Своевременность подготовки конкурсной документации для заключения контрактов, договоров по обеспечению деятельности колледжа (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.). Контроль за исполнением контрактов, договоров	30
2.	Обеспечение выполнения требований охраны труда при выполнении ремонтно-строительных работ	10
3	Отсутствие обоснованных жалоб на санитарно-гигиеническое состояние помещений	10
4	Плановое и своевременное устранение допущенных нарушений в соответствии с предписаниями контролирующих органов	20
5	Качество и своевременность организации ремонтных работ зданий и помещений колледжа в соответствии с планами текущего и капитального ремонта зданий и помещений колледжа	20
6	Инвентаризация товарно-материальных ценностей, основных средств и особо ценного имущества. Контроль за их учетом в соответствии с нормативными документами.	10
7	Исполнительская дисциплина. Своевременность сдачи отчетов. Отсутствие замечаний.	10
8	Безаварийная эксплуатация транспорта. Контроль документов мобильной готовности транспорта	10
9	Отсутствие замечаний по содержанию зданий и сооружений, территорий колледжа	10
10	Безопасность проживания и обеспеченность общежитий. Отсутствие замечаний	10

11	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению аварийных (нештатных) ситуаций	10
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя директора по безопасности

№ п/п	Наименование показателя	Описание показателя	Максимальный балл
1	Сотрудники и обучающиеся правильно выполняют правила и положения в области комплексной безопасности.	Отсутствие замечаний при проведении контрольных проверок комплексной безопасности объектов колледжа за отчетный период	30
2	Правильное выполнение сотрудниками ЧОО требований законодательства по организации охраны объектов (наличие у них лицензии, личных карточек охранника). Соответствующее ведение журналов и иной требуемой документации.	Отсутствие замечаний при проведении контрольных проверок деятельности сотрудников охраны за отчетный период	30
3	Методическая помощь руководителям и ответственным по комплексной безопасности структурных подразделений в организации работы по антитеррористической безопасности объектов.	Проведение не менее 2 инструктивно-методических занятий с руководителями и ответственными по комплексной безопасности за отчетный период	30
4	Своевременная и качественная разработка планирующей и отчетной документации по вопросам безопасности колледжа	Отсутствие замечаний по документации при контрольных проверках за отчетный период	20
5	Организация обеспечения всем необходимым оборудованием и инструментарием в сфере безопасности колледжа; поддержание его рабочего состояния.	Соответствие инженерно-технической системы комплексной безопасности объектов колледжа нормативным требованиям	20
6	Своевременное и качественное проведение объектовых тренировок	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20
Итого			150

Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя директора по экономике и закупкам

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Отсутствие замечаний по: аукционной/закупочной деятельности отчетной и финансовой документации расходованию бюджетных и внебюджетных средств	10 15 15

	оплате налогов и взносов	10
2	Ведение претензионной работы	10
3	Соблюдение сроков размещения информации: ЕАСУЗ 2.0, РТС-Тендер, ЕИС, Веб-консолидация, Региональный электронный бюджет Московской области, система ПИК ЕАСУЗ	5 5 5 5 5 5
4	Отсутствие исполнительных листов подлежащих взысканию за счёт средств бюджета Московской области	20
5	Своевременное и правильное размещение документов на сайте busgov.ru	20
6	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженностей	20
	Итого	150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера заместителя директора по учебно-производственной работе

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Максимальный балл
1.	Организация целевого набора студентов, дуальное обучение	Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого, дуального обучения, в общей численности студентов %	20
2.	Трудоустройство выпускников образовательной организации по полученным специальностям в первый год	% трудоустройства выпускников дневной (очной) формы обучения от общего количества выпускников	20
3.	Состояние сайта образовательного учреждения и отражения в СМИ актуальной информации по вопросам трудоустройства и профориентации студентов	Наличие актуальной информации	10
4.	Информирование студентов и выпускников об имеющихся вакансиях и тенденциях рынка труда с целью содействия их трудоустройству	Наличие информации на веб – ресурсах и в группах студентов	10
5.	Привлечение работодателей к управлению организацией и образовательным процессом	Наличие договоров	15
6.	Взаимодействия с ЦЗН по вопросу трудоустройства и занятости студентов и выпускников	Наличие взаимодействия	10
7.	Организация ярмарок вакансий, презентаций, компаний, дней карьеры	Количество мероприятий	15

8.	Организация экскурсий на предприятия – партнеры, с целью проведения профориентационной работы и трудоустройства	Наличие информации на сайте	15
9.	Участие в организации стажировок и практик, предусмотренных учебным планом	Количество студентов, отправленных на практику в соответствии с учебным планом	10
10.	Отсутствие жалоб со стороны предприятий – партнеров	Отсутствие жалоб	10
11.	Исполнительская дисциплина	Своевременная отчетность	15
Итого			150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера заместителя директора по информационным технологиям

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Разработка плана работы по информатизации колледжа	20
2	Современное и качественное заключение договоров на приобретение компьютерного оборудования, обработка заявок и составление ТЗ на заказ оборудования	30
3	Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети в ОУ	30
4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники, заправки картриджей	20
5	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, интернета	20
6	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	10
7	Выполнение поручений не связанных с должностными обязанностями	20
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера заведующего структурного подразделения

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Максимальный балл
1.	Организация целевого набора студентов, дуальное обучение	Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения не менее 25%	5
		Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров дуального обучения не менее 35%	20
2.	Профориентационная работа	Количество учащихся 6-11 классов школ, принявших участие в мероприятиях,	10

		направленных на подготовку к выбору профессии (по итогу на август предыдущего года)	
3.	Оперативное предоставление информации	Нет замечаний по предоставлению информации со стороны руководителей отделов и заместителей директора	10
4.	Привлечение работодателей к образовательному процессу	Количество сотрудников из реального сектора экономики работающих в колледже не менее 25%	5
		Участие работодателей в конкурсах профессионального мастерства	5
		Создание базовых кафедр, учебно-производственных комплексов, учебных полигонов, учебных центров, производственных участков.	5
		Разработка (обновление) образовательных программ с участием работодателя	5
		Наличие безвозмездно переданного оборудования	5
		Наличие привлечённых средств работодателя (спонсора) для обновления МТБ	5
5.	Качество обучения	Обновление (создание) мастерских, лабораторий, учебных полигонов	5
		Количество выпускников, сдавших демонстрационный экзамен в соответствии с установленными стандартами не менее 70%	15
		Количество выпускников, имеющих дополнительные квалификации под «заказ» работодателя не менее 80%	10
6.	Кадровые ресурсы	Результативное участие студентов в конкурсах, олимпиадах, чемпионатах и т.п. в соответствии с перечнем РФ	10
		Средняя зарплата преподавателей и мастеров не менее средней зарплаты по Московской области	5
		Не менее 80% преподавателей и мастеров п/о успешно сдавших тестирование и профессиональный экзамен, проводимый МОМО	5
7.	Трудоустройство	Результативное участие преподавателей и мастеров п/о в конкурсах, олимпиадах, чемпионатах и т.п. в соответствии с перечнем РФ	5
		Количество трудоустроенных через год после выпуска выпускников не менее 80% по итогам на март года следующего за выпуском	20
Итого			150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера заместителя заведующего структурного подразделения

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Максимальный балл
1.	Организация целевого набора студентов, дуальное обучение	Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого, дуального обучения, в общей численности студентов %	15

2.	Обучение взрослого населения, обучающихся, школьников	Количество слушателей, прошедших обучение	5
3.	Состояние сайта образовательного учреждения и отражения в СМИ актуальной информации по вопросам образовательной деятельности учреждения	Наличие актуальной информации	10
4.	Привлечение работодателей к управлению организацией и образовательным процессом	Наличие договора	15
5.	Сохранность контингента	% отсева от общего контингента	15
6.	Трудоустройство выпускников образовательной организации по полученным специальностям в первый год	% трудоустройства выпускников дневной (очной) формы обучения от общего количества выпускников (без учета призванных в ряды в Вооруженных Сил РФ, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком)	15
7.	Удельный вес численности педагогических работников младше 35 лет в общей численности педагогического состава	%	10
8.	Сбалансированность кадровых ресурсов	Соотношение педагогических работников к численности студентов	10
9.	Укомплектованность основными работниками, их соответствие образовательному цензу, отсутствие вакансий	% укомплектованности основными работниками % педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	10
10.	Разработка образовательных программ с участием и по заказу работодателей	Количество программ, доля студентов, обучающихся по программам, в реализации которых участвуют работодатели, в общей численности студентов %	10
11.	Организация системной воспитательной работы со студентами: организация студенческого самоуправления, волонтерство, студенческих общественных организаций	% студентов, вовлеченных в различные формы работы	10
12.	Качество обучения	% хороших и отличных оценок, полученных студентами на выпускных и демонстрационных экзаменах	10
13.	Исполнительская дисциплина	Своевременная отчетность	15
Итого			150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера руководителя отдела статистики и отчетности**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременная и качественная сдача отчетов по выполнению государственного задания в государственно информационной системе "Региональный электронный бюджет Московской области" (https://nsi.reb.mosreg.ru/) и статистическим отчетам 1-ПК, ПО, 1-НД (https://dpo.miccedu.ru/), в том числе с применением программного обеспечения	15
2	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ, предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	20
3	Активное участие в разработке и своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты.	25
4	Своевременное предоставление запрашиваемой информации в министерство образования Московской области, ЦОПП МО и иные организации	20
5	Оперативность при решении поставленных задач	15
6	Своевременное заполнение запрашиваемой информации в подсистеме государственной автоматизированной информационной системы «Управление» (ГАСУ https://gasu.mosreg.ru/), на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (https://bus.gov.ru/)	20
7	Отсутствие нарушений по соблюдению требований законодательства РФ	20
8	Эффективное руководство работой отдела	15
	Итого	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера заведующего лабораторией
и заведующего мастерскими**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Систематическое обеспечение безопасности условий труда, наличие и ведение журнала инструктажа по охране труда и техники безопасности для обучающихся. Своевременная разработка инструкций для обучающихся	10
2.	Образцовое содержание помещения, наличие паспорта лаборатории или мастерских, описи учебно-материальной базы, перспективного плана развития	20
3.	Своевременное обеспечение обучающихся материалами для практических заданий, лабораторных работ, учебных практик	20
4.	Повышение профессионального мастерства (участие в профессиональных конкурсах, повышение квалификации или курсовой переподготовки, стажировки). Своевременное представление на сайт колледжа интересных достоверных материалов по итогам работы лаборатории, мастерских	15
5.	Безаварийная работа, отсутствие замечаний на выполнение поручений и заданий со стороны администрации колледжа, соблюдение трудовой дисциплины	20
6.	Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя, не входящих в должностные обязанности	30
7.	Деятельность по привлечению денежных средств, участие во внебюджетной деятельности	15
8.	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов	20
ИТОГО		150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера начальника отдела содействия в трудоустройстве
выпускников и профориентации, ведущего специалиста по трудоустройству
выпускников и профориентации**

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Максимальный балл
1.	Организация целевого набора студентов, дуальное обучение	Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого, дуального обучения, в общей численности студентов %	20
2.	Трудоустройство выпускников образовательной организации по полученным специальностям в первый год	% трудоустройства выпускников дневной (очной) формы обучения от общего количества выпускников	20
3.	Состояние сайта образовательного учреждения и отражения в СМИ актуальной информации по вопросам трудоустройства и профориентации студентов	Наличие актуальной информации	10

4.	Информирование студентов и выпускников об имеющихся вакансиях и тенденциях рынка труда с целью содействия их трудоустройству	Наличие информации на веб – ресурсах и в группах студентов	10
5.	Привлечение работодателей к управлению организацией и образовательным процессом	Наличие договоров	15
6.	Взаимодействия с ЦЗН по вопросу трудоустройства и занятости студентов и выпускников	Наличие взаимодействия	10
7.	Организация ярмарок вакансий, презентаций, компаний, дней карьеры	Количество мероприятий	15
8.	Организация экскурсий на предприятия – партнеры, с целью проведения профориентационной работы и трудоустройства	Наличие информации на сайте	15
9.	Участие в организации стажировок и практик, предусмотренных учебным планом	Количество студентов, отправленных на практику в соответствии с учебным планом	10
10.	Отсутствие жалоб со стороны предприятий – партнеров	Отсутствие жалоб	10
11.	Исполнительская дисциплина	Своевременная отчетность	15
Итого			150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера методиста, старшего методиста

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Формирование и актуализация ООП СПО, АОП ПО	60
2.	Подготовка материалов для вкладки «Образование» официального сайта колледжа и актуализация АИС	20
3.	Реализация региональных и федеральных проектов	50
4.	Индивидуальная работа с педагогическими работниками колледжа	10
5.	Оперативные сверхплановые поручения	10
Итого		150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера преподавателя**

№	Наименование показателя	Описание показателя	Баллы к показателю	Подтверждение показателя	Максимальный балл	Подтверждающие документы
1.	Профессиональное наставничество	Посещение профильных предприятий	1 мероприятие – 2 балла		6	Ссылка на новость на сайте колледжа
		заключение договоров о целевом обучении	1 договор – 0,5 балл		12	КЦД
		оформление дуального обучения *учитывается количество договоров, по которым реализуется дуальное обучение в отчётный период	1 пакет документов – 1 балла		25	Приказ о переводе на обучение по индивидуальному учебному плану. Сведения о состоянии индивидуального лицевого счёта застрахованного лица из личного кабинета nalog.ru Справка с места работы
		трудоустройство (до 2-х лет после выпуска), в том числе в отряды РСО (на период обучения)	1 документ о трудоустройстве – 2 балла		50	Сведения о состоянии индивидуального лицевого счёта застрахованного лица из личного кабинета nalog.ru Справка с места работы
2.	Организация мероприятий по развитию у обучающихся интереса к предмету	Проведение предметных недель	1 неделя – 3 балла		3	Отчёт о проведённой предметной неделе. Ссылка на новость на сайте
		Организация проведения занятий специалистами предприятий	1 занятие – 1 балл		6	
3.	Наличие победителей, призеров, лауреатов Национальных чемпионатов и конкурсов	Призеры	1 место		25	
			2-3 места		13	
		Участник нац.финала			10	
Итого:					150	

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера руководителя РЦК**

№	Наименование показателя	Описание показателя	Максимальный балл	Подтверждающие документы
1	Организация сетевого сотрудничества ПОО МО	1 мероприятие – 5 баллов	10	Положение об РЦК
2	Организация тренировочных занятий с обучающимися ПОО МО	Подготовка к ДЭ 1 тренировка (тренировочный день) – 2 балла	10	Приказ директора
3	Качество подготовки студентов к Демонстрационному экзамену по блоку компетенций «Транспорт и логистика»	70% сдавших экзамен на хорошо и отлично	5	Протоколы ДЭ
4	Организация работы по проведению обмена опытом и обучения кадров ПОО МО	Число сформированных групп и количество участников (в течении года 3 группы; не менее 30 участников)	10	Приказ директора. Количество выданных документов
5	Организация и проведение тренировочных сборов с победителями конкурсов профессионального мастерства (РЧ, НЧ, Абилимпикс и т.д.)	Сборы по плану согласно графику проведения	10	Ссылка на новость
6	Организация тренировок к конкурсам профессионального мастерства (РЧ, НЧ, Абилимпикс и т.д.)	1 тренировка (тренировочный день) – 1 балл	5	Распоряжение РКЦ
7	Подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства (РЧ, НЧ, Абилимпикс и т.д.)	1 конкурс – 5 баллов	10	Распоряжение РКЦ Приказ директора
8	Своевременное и качественное выполнение задач МОМО по блоку	В течении года	10	Количество призовых мест по блоку компетенций

	компетенций «Транспорт и логистика»			
9	Организация взаимодействия с социальными партнерами в области подготовки рабочих кадров	Не менее 2 совещаний в течении года	5	План работы РЦК
10	Популяризация рабочих профессий по блоку компетенций «Транспорт и логистика»	Взаимодействие со школами (не менее 400 участников)	10	План работы РЦК
11	Развитие материально-технической базы	Подготовка новых рабочих мест и усовершенствование существующих (не менее 3 в год); предоставление площадей для подготовки участи ПОО МО	10	Положение об РЦК
12	Разработка методов и программ подготовки специалистов с использованием информационных технологий	(не менее 2 в полугодие)	10	Аккредитованные ЭУМК (РУМО)
13	Внедрение сетевых форм обучения	Доля студентов, обученных по сетевой форме	5	-//-
14	Привлечение работодателей к взаимодействию с организацией и образовательным процессом	Наличие договора	5	Договор
15	Трудоустройство выпускников образовательной организации по полученным специальностям в первый год	0.5 трудоустройства выпускников дневной (очной) формы обучения от общего количества выпускников по специальности (без учета призванных в ряды в Вооруженных Сил РФ, продолживших обучение, находящихся в	10	Справка с места работы

		отпуске по уходу за ребенком)		
16	Укомплектованность основными работниками, их соответствие образовательному цензу, отсутствие вакансий	85% укомплектованности основными работниками % педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	5	-//-
17	Организация системной воспитательной работы со студентами: организация по блоку компетенций «Транспорт и логистика»	% студентов, вовлеченных в различные формы работы, трудовое воспитания.	5	-//-
18	Эффективность использования оборудования	Не менее 100 человек в год прошли обучения	10	Соответствующие документы
20	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Количество своевременно сданных документов	5	
			150	

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера руководителя структурного подразделения РКЦ

№	Наименование показателя	Описание показателя	Максимальный балл	Подтверждающие документы
1	Организация тренировочных занятий с обучающимися ПОО МО	Подготовка к ДЭ 1 тренировка (тренировочный день) – 5 баллов	20	Приказ директора
2	Качество подготовки обучающихся к Демонстрационному экзамену по блоку компетенций «Транспорт и логистика»	70% сдавших экзамен на хорошо и отлично	10	Протоколы ДЭ
3	Организация и проведение тренировочных сборов с победителями	Сборы по плану согласно графику проведения КПМ	20	Распоряжение РКЦ

	конкурсов профессионального мастерства (РЧ, НЧ, Абилимпикс и т.д.) (ПОО МО)			
4	Организация тренировок к конкурсам профессионального мастерства (РЧ, НЧ, Абилимпикс и т.д.)	По плану, согласно графику проведения 1 тренировка (тренировочный день) – 5 баллов	20	Ссылка на новость
5	Подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства (РЧ, НЧ, Абилимпикс и т.д.)	По плану, согласно графику проведения 1 конкурс – 5 баллов	20	Распоряжение РКЦ Приказ директора
6	Развитие материально-технической базы, предоставление площадей для подготовки участников ПОО МО	Подготовка новых рабочих мест и усовершенствование существующих (не менее 3 в год)	10	Положение об РЦК
7	Разработка и съемка видеоматериалов для организации практических работ учебного процесса и подготовки к демонстрационному экзамену по блоку компетенций «Транспорт и логистика»	Разработка сценария, подготовка рабочего места, выбор инструмента (не менее 2 в год)	10	Ссылка
8	Привлечение работодателей к взаимодействию с организацией и образовательным процессом	Наличие договора	5	Договор
9	Трудоустройство выпускников образовательной организации по полученным специальностям в первый год	0.5 трудоустройства выпускников дневной (очной) формы обучения от общего количества выпускников по специальности (без учета призванных в ряды в Вооруженных Сил РФ, продолживших	5	Справка с места работы

		обучение, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком)		
10	Организация и посещение тематических мероприятий (выставки, конференции и т.д.) по блоку компетенций «Транспорт и логистика»	(не менее 2 в полугодие)	10	Приказ, новость на сайте колледжа
11	Организация системной воспитательной работы со студентами: по блоку компетенций «Транспорт и логистика»	% студентов, вовлеченных в различные формы работы, трудовое воспитание.	5	-//-
12	Эффективность использования оборудования	Не менее 100 человек в год прошли обучения	5	Соответствующие документы
13	Организация внебюджетной деятельности	Не менее 1 миллионов	5	Соответствующие документы
14	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Количество своевременно сданных документов	5	
			150	

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера мастера п/о РЦК**

№	Наименование показателя	Описание показателя	Максимальный балл	Подтверждающие документы
1	Качество подготовки обучающихся к Демонстрационному экзамену по блоку компетенций «Транспорт и логистика»	70% сдавших экзамен на хорошо и отлично	20	Протоколы ДЭ
2	Качество подготовки обучающихся к конкурсам профессионального мастерства по блоку компетенций «Транспорт и логистика»	Согласно графику проведения (итоговые протоколы проведения)	15	Протоколы РЧ
3	Проведение тренировочных сборов с победителями конкурсов профессионального мастерства (РЧ, НЧ, Абилимпикс и т.д.)	Сборы по плану согласно графику проведения	20	Распоряжение РКЦ
4	Внесение предложений и реализация совершенствования материально-технической базы	(не менее 2 в полугодие)	10	Представление руководителя
5	Реализация методов и программ подготовки специалистов с применением информационных технологий	(не менее 2 в полугодие)	10	Аккредитованные ЭУМК (РУМО)
6	Внедрение сетевых форм обучения	Доля студентов, обученных по сетевой форме	10	-//-
7	Посещение тематических мероприятий (выставки, конференции и т.д.)	(не менее 2 в полугодие)	10	Приказ, новость на сайте колледжа

	по блоку компетенций «Транспорт и логистика»			
8	Трудоустройство выпускников образовательной организации по полученным специальностям в течении одного года по окончании колледжа	0.5 трудоустройства выпускников дневной (очной) формы обучения от общего количества выпускников по специальности (без учета призванных в ряды в Вооруженных Сил РФ, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком)	10	Справка с места работы
9	Реализация системной воспитательной работы со студентами: по блоку компетенций «Транспорт и логистика»	% студентов, вовлеченных в различные формы работы, трудовое воспитания.	15	-//-
10	Эффективность использования оборудования	Не менее 100 человек в год прошли обучения	10	Соответствующие документы
11	Участие во внебюджетной деятельности	Не менее 1 миллионов	10	Соответствующие документы
12	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Количество своевременно сданных документов	10	
			150	

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера педагога – организатора РЦК

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Проведение профориентационной работы со школами и колледжами в части проведения чемпионатов, олимпиад	15
2	Проведение чемпионатов, соревнований, конкурсов профессионального мастерства различных уровней	15
3	Взаимодействие с другими учебными заведениями Московской области и другими регионами по организации и проведению демонстрационных экзаменов, чемпионатов и олимпиад.	15

4	Организация тренировок с победителями и призерами чемпионатов, олимпиад	10
5	Участие в подготовке и проведении профессионального экзамена, организация курсов повышения квалификации для мастеров и преподавателей	20
6	Сопровождение и привлечение победителей и призеров чемпионатов и олимпиад в качестве наставников	10
7	Подготовка отчетных документов по обучению экспертов чемпионатов, демонстрационных экзаменов	15
8	Организация и посещение тематических мероприятий (выставок, конференций, мастер-классы и т.д.)	15
8	Подготовка отчетных документов по проектам структурного подразделения	15
9	Организация внебюджетной деятельности	10
10	Выполнение срочных, внеплановых заданий	10
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера начальника отдела кадров

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности по персонифицированному и статистическим отчетам, в том числе с учетом программного обеспечения	20
2	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ, предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	20
3	Активное участие в разработке и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы, документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций	20
4	Своевременный электронный и другой кадровый документооборот	20
5	Оперативность при решении поставленных задач	15
6	Отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных замечаний со стороны администрации, нарушений, предписаний при проведении проверок	20
7	Обеспеченность кадрами не менее 95%	20
8	Эффективное руководство работой отдела	15
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера ведущего специалиста по кадрам

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Качественное ведение документации специалиста в соответствии с должностными обязанностями	30
2	Своевременная сдача отчётности	20
3	Участие в разработке и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы, документы по кадровому учету, инструкций	20
4	Эффективная работа с программным обеспечением и орг. техникой	20
5	Своевременный электронный и другой кадровый документооборот	20
6	Обеспеченность кадрами не менее 95%	10
7	Отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных замечаний со стороны администрации и проверяющих органов	10
8	Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников	20
	Итого	150

Критерии и показатели эффективности деятельности начальника экономического отдела главного специалиста (планирования финансовой деятельности)

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	10
2	Качественное ведение отчетной и финансовой документации	20
3	Работа по обучающимся	30
4	Работа с банками, сдача денежных средств в Сбербанк	20
5	Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг	10
6	Соблюдение кассовой дисциплины	10
7	Хранение и выдача бланков строгой отчетности	20
8	Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	10
9	Выполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	10
10	Расчет общежития	10
	Итого	150

Показатели и критерии эффективности деятельности ведущего экономиста (калькулятора)

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	10

2	Контроль за приобретением и списанием основных средств и материальных запасов	10
3	Качественное ведение отчетной и финансовой документации	20
4	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	20
5	Своевременная подготовка и согласование смет финансово-хозяйственной деятельности	20
6	Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг	10
7	Качество оформления документации и своевременная отчетность	20
8	Подготовка писем, ответы на претензии, жалобы, ходатайства	10
9	Соблюдение кассовой дисциплины	20
10	Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности.	10
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера ведущего документоведа, документоведа

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременное и качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел	20
2	Обеспечение хранения документации, согласно установленным правилам и нормативам	20
3	Оперативное, своевременное и достоверное предоставление запрашиваемых сведений администрации, в Пенсионный фонд, МВД, Госархив и другие организации	20
4	Своевременное оформление и ведение журналов регистрации документов	20
5	Подготовка писем, справок по запросам сотрудников, учащихся, организаций и прочей документации	20
6	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации и проверяющих органов	20
7	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, правил пожарной безопасности	20
8	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных	10
Итого:		150

Критерии и показатели эффективности деятельности ведущего экономиста (по учету ОЦДИ, ТМЦ)

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
-------	-------------------------	-------------------

1	Взаимодействие с ЦБ, МОМО и МИОМО. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов. Своевременное и корректное предоставление внутренней и внешней отчетности по имуществу, ответы на запросы	30
2	Контроль за поступлением, перемещением и списанием, учет основных средств и материальных запасов.	30
3	Формирование пакетов документов при приеме, перемещении, списании, утилизации имущества, сопровождение договоров пожертвования.	20
4	Участие в инвентаризации в полном объеме	25
5	Коммуникация с МОЛ, консультирование сотрудников, формирование и регламентирование запросов МОЛ, формирование оборотных ведомостей и отчетов по запросам сотрудников организации в АС Смета	20
6	Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности.	10
7	Выполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями.	15
Итого		150

**Критерии эффективности деятельности
начальника отдела статистики, ведущего специалиста по статистике**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременная и качественная сдача статистических и сопутствующих отчетов	25
2	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ, предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	20
3	Активное участие в разработке и своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты, документы по направлению деятельности, проекты приказов, инструкций.	25
4	Своевременный электронный и другой документооборот	20
5	Оперативность при решении поставленных задач	20
6	Отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных замечаний со стороны администрации колледжа, вышестоящих и проверяющих органов на ведение документации	20
7	Работа с электронными ресурсами	10
8	Эффективное руководство работой отдела	10
Итого		150

**Критерии эффективности деятельности ведущего
специалиста в сфере закупок**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Работа в Портале Исполнения контрактов, в т.ч. постоянный мониторинг сроков выполнения обязательств по контракту, расчет штрафов и пени, своевременный обмен электронными документами по приобретенным ТРУ посредством ПИК ЕАСУЗ	20

2	Ведение ежедневных /ежемесячных отчетов по работе с контрактами (система ГКУ Мониторинг МО)	20
3	Подготовка аукционной/закупочной документации (в т.ч. техническое задание, НМЦК, запрос коммерческих предложений)	20
4	Подготовка писем, ответы на претензии, жалобы, ходатайства	20
5	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок и плана-графика, информации об исполнении и изменении контрактов	20
6	Обеспечение эффективности процесса закупок, заключение выгодных контрактов с соблюдением интересов заказчика, разъяснения положений документации	20
7	Подготовка необходимых материалов, в том числе возражений на жалобы, для представления в контролирующие органы при проведении проверок	20
8	Работа в стратегической панели Дашборда. Поддержание рейтинга 45	10
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера начальника отдела многофункционального центра прикладных квалификаций (МЦПК)

№	Наименование показателя	Описание показателя	Максимальный балл	Подтверждающие документы
1	Организация набора слушателей (студентов колледжа и сторонних слушателей)	Общее количество слушателей, проходящих подготовку на основе договоров обучения	15	Заявления, договора со слушателями
2	Привлечение специалистов (мастеров п.о. и преподавателей) к реализации программ ПО и ДПО	Согласованность в проведении учебных занятий, выполнение программы курсов	20	Подтверждение проведения учебных занятий (фотографии и др.)
3	Своевременный сбор и составление документации на слушателей курсов (ксерокопии паспортов, СНИЛСов, документов об образовании, договоры и др.)	Наличие ксерокопий документов	25	Сводная папка на слушателей (личные дела), по каждой группе.
4	Составление приказов, учебных планов, расписаний занятий.	Оформление документации	5	Наличие документации
5	Составление и согласование с мастерами п.о. и преподавателями программного материала курсов ПО и ДПО.	Составление отчётности по итогам выполнения программ курсов ПО и ДПО	20	Протоколы экзаменов, сводные ведомости

6	Сохранность контингента группы слушателей	Отсутствие отсева по итогам обучения	10	Наличие приказов на зачисление и на отчисление
7	Актуализация программ ПО и ДПО	Своевременность обновления программ ПО и ДПО	10	Обновленные программы обучения
8	Организация и рациональное использование материальной базы колледжа для реализации программ ПО и ДПО	Использование материальных средств и оборудования, не менее 25%, для проведения курсов ПО и ДПО	25	Лаборатории, мастерские, кабинеты, использованные для проведения учебных занятий.
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины, предоставление отчетности, в т.ч. в Министерство образования Московской области, в ГАСУ, составление отчетов по формам ПО и ИПК.	Своевременно сданные документы, согласно сроков сдачи	20	Наличие отчетов
Итого			150	

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера лаборанта

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременное расширение и обновление материальной базы обслуживаемого кабинета, лаборатории	30
2	Ответственное отношение к сохранности имущества, оборудования и техники	25
3	Отсутствие замечаний по подготовке необходимых материалов и оборудования для проведения лабораторных и практических работ	20
4	Проявление инициативы, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу колледжа. Применение в работе новых компьютерных технологий	30
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20
6	Выполнение работ сверх должностных обязанностей	25
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера ведущего юрисконсульта

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
-------	-------------------------	-------------------

1	Соблюдение законодательства РФ и Московской области, внутренних локальных актов учреждения	20
2	Разрешение юридических дел, относящихся к спорам, решенных в досудебном порядке, к общему количеству дел-споров зарегистрированных за отчетный период	30
3	Удовлетворенность качеством предоставляемых правовых услуг, юридических консультаций в рамках деятельности учреждения	20
4	Отсутствие замечаний, нарушений по результатам официально зафиксированных замечаний и нарушений по результатам внешних, внутренних, ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника	30
5	Проведение своевременной претензионной и исковой работы по заключенным контрактам (договорам) в случае их неисполнения либо ненадлежащего исполнения	20
6	Доля принятых локальных правовых актов от общего числа необходимых для деятельности учреждения	10
7	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений	20
	Итого	150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера начальника отдела информационных технологий

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Разработка плана работы по информатизации колледжа	20
2	Современное и качественное заключение договоров на приобретение компьютерного оборудования, обработка заявок и составление ТЗ на заказ оборудования	30
3	Постоянное рабочее состояние компьютерной техники, локальной сети в ОУ	30
4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники, заправки картриджей	20
5	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, интернета	20
6	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	10
7	Выполнение поручений не связанных с должностными обязанностями.	20
	Итого	150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера системного администратора,

ведущего программиста, инженера-программиста

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Бесперебойная работа сервера 1С. HTTPS, HTTP, SIP, AD, файлового сервера	40
2.	Бесперебойная работа Интернет-шлюза	10
3.	Техобслуживание не закрепленного парка ПК	10
4.	Помощь по устранению неполадок в других СП	20
5.	Создание электронной базы учета оборудования и материалов	10
6.	Помощь по внедрению 1С	20
7.	Оказание консультационных услуг сотрудникам	10
8.	Инициативность по разработке и установке программного обеспечения	10
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
10.	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа, проверяющих органов	10
	Итого	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера программиста,
техника 1 категории (кабинета информатики)**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Бесперебойная работа сервера 1С. HTTPS, HTTP, SIP, AD, файлового сервера	40
2	Бесперебойная работа Интернет-шлюза	10
3	Техобслуживание не закрепленного парка ПК	10
4	Помощь по устранению неполадок в других СП	20
5	Создание электронной базы учета оборудования и материалов	10
6	Помощь по внедрению 1С	20
7	Оказание консультационных услуг сотрудникам	10
8	Инициативность по разработке и установке программного обеспечения	10
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
10	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа, проверяющих органов	10
ИТОГО		150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера заведующего архивом**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременная и качественная обработка архивной документации, обеспечение систематизации приема, регистрации, учета, хранения и использования документов (отсутствие замечаний)	50
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования в архиве	20
3	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние архива	20
4	Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя, не входящих в должностные обязанности	30
5	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	30
Итого		150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
начальника штаба ГО**

№ п/п	Наименование показателя	Описание показателя	Максимальный балл
1	Сотрудники и обучающиеся знают, понимают и выполняют правила,	Отсутствие замечаний при контрольных проверках за отчетный период	30

	положения в области ГО и пожарной безопасности.		
2	Правильное выполнение сотрудниками ЧОО требований законодательства в области пожарной безопасности при охране объектов колледжа. Соответствующее ведение журналов и иной требуемой документации.	Отсутствие замечаний при проведении контрольных проверок деятельности сотрудников охраны за отчетный период	30
3	Оказание методической помощи заведующим и ответственным по комплексной безопасности структурных подразделений в организации работы по вопросам ГО и пожарной безопасности.	Проведение не менее 2 инструктивно-методических занятий с руководителями и ответственными по комплексной безопасности за отчетный период	30
4	Своевременная и качественная разработка планирующей и отчетной документации по вопросам ГО и пожарной безопасности колледжа.	Отсутствие замечаний по документации при контрольных проверках за отчетный период	20
5	Организация закупки оборудования и инструментария в сфере ГО и пожарной безопасности колледжа, поддержание его рабочего состояния.	Отсутствие замечаний по закупкам при контрольных проверках за отчетный период	20
6	Организация контрольных проверок деятельности сотрудников и обучающихся колледжа по вопросам обеспечения пожарной безопасности на объектах	Проведение не менее 1 раза в месяц контрольной проверки на охраняемых объектах	20
Итого			150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
главного специалиста по защите информации, инженера по защите информации**

№ п/п	Наименование показателя	Описание показателя	Максимальный балл
1	Правильное понимание требований по защите информации ограниченного доступа (персональных данных) у работников колледжа.	Отсутствие замечаний при контрольных проверках за отчетный период	30
2	Методическая помощь руководителям структурных подразделений и сотрудникам, осуществляющим работы с персональными данными всех категорий.	Проведение не менее 2 инструктивно-методических занятий с руководством и сотрудниками колледжа за отчетный период	30

3	Выявления условий, способных создать предпосылки возникновения коррупционных рисков, несанкционированного допуска к информации ограниченного доступа.	Отсутствие замечаний при контрольных проверках за отчетный период	30
4	Своевременное оказание сотрудникам консультационной помощи по вопросам, связанным с применением законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции.	Проведение не менее 2 инструктивно-методических занятий с сотрудниками колледжа по противодействию коррупции	20
5	Своевременная разработка и переработка локальных актов колледжа по вопросам защиты информации ограниченного пользования и противодействия коррупции.	Отсутствие замечаний по документации при контрольных проверках за отчетный период	20
6	Организация закупок товаров и услуг в интересах обеспечения информационной безопасности колледжа.	Отсутствие замечаний в закупочной деятельности по обеспечению информационной безопасности	20
Итого			150

Критерии и показатели эффективности деятельности ведущего инженера по организации труда

№ п/п	Наименование показателя	Описание показателя	Максимальный балл
1	Сотрудники и обучающиеся правильно выполняют правила и положения в области охраны труда	Отсутствие несчастных случаев за отчетный период	30
2	Организация работы по определению целей и задач (политики), процессов управления охраной труда и оценка эффективности системы управления охраной труда	Отсутствие замечаний при проведении контрольных проверок деятельности за отчетный период	30
3	Обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учетом условий труда путем профилактики несчастных случаев и профессиональных заболеваний, снижение уровня воздействия (устранение воздействия) на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, уровней профессиональных рисков.	Проведение не менее 2 профилактических занятий с руководителями, ответственными и работниками за отчетный период	30
4	Своевременное и качественное обеспечение подготовки работников в области охраны труда	Отсутствие замечаний при контрольных проверках	20

5	Своевременная и качественная разработка планирующей и отчетной документации по вопросам охраны труда колледжа	Отсутствие замечаний по документации при контрольных проверках за отчетный период	20
6	Организация закупки оборудования и инструментария в сфере охраны труда в колледже; поддержание его рабочего состояния	Отсутствие замечаний по закупке в области охраны труда	20
Итого			150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
медицинской сестры**

№ п/п	Наименование показателя	Описание показателя	Максимальный балл
1	Проведение эффективной профилактической работы, снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости контингента.	Проведение не менее 1 раза в месяц профилактических занятий по снижению уровня заболеваемости	30
2	Сотрудники и обучающиеся правильно выполняют правила и положения в области сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Отсутствие замечаний при контрольных проверках за отчетный период	30
3	Организация закупок медицинского оборудования и инструментария в сфере безопасности здоровья обучающихся и сотрудников колледжа, поддержание его рабочего состояния.	Отсутствие замечаний при контрольных проверках за отчетный период	30
4	Своевременное и качественное проведение медицинских осмотров, иммунизации и ФЛГ сотрудников и обучающихся	Отсутствие замечаний при контрольных проверках за отчетный период	20
5	Своевременная и качественная разработка планирующей и отчетной документации по вопросам безопасности здоровья обучающихся и сотрудников колледжа	Отсутствие замечаний по документации при контрольных проверках за отчетный период	20
6	Соответствие медицинского кабинета предъявляемым требованиям	Отсутствие замечаний контролирующих органов при проверках	20
Итого			150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера педагога - организатора**

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Максимальный балл
1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	Выполнение плановых мероприятий, проверки деятельности руководителей групп	15
2.	Взаимодействие с субъектами профилактики:	Эффективное взаимодействие: - с КДН - с ОДН - отдел опеки и попечительства - наркологическая служба, наличие общих планов работы	15
3.	Сохранность контингента	% отсева от общего контингента	15
4.	Социально-психологическое обеспечение деятельности колледжа	Отсутствие правонарушений со стороны студентов, отсутствие преступлений со стороны студентов, уменьшение количества стоящих на учетах относительно предыдущего отчетного периода	15
5.	Разработка программ воспитательной направленности	Количество программ, доля студентов, обучающихся по программам, в реализации которых участвуют работодатели, в общей численности студентов %	10
6.	Организация системной воспитательной работы со студентами: организация студенческого самоуправления, студенческих общественных организаций	% студентов, вовлеченных в различные формы работы	10
7.	Исполнительская дисциплина	Количество своевременно сданных документов	20
13.	Курсы повышения квалификации, переподготовка, аспирантура и т.д.	Подтверждающие документы	15
14.	Методическая работа (публикации, выступления на конференциях и т.д.)	Сертификаты	10
15.	Участие в экспертной деятельности	Приказы	10
		Итого	150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
-------	-------------------------	-------------------

1.	Систематическое проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	25
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), обучающихся, сотрудников	25
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН, содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	25
4.	Ведение общественной работы. Активное участие в работе органов самоуправления	20
5.	Оперативные сверхплановые поручения	25
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	20
7.	Количество обучающихся, активно участвующих в общественной жизни общежития, в работе студенческого совета общежития выше в сравнении со средним показателем по учреждению	10
ИТОГО		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера помощника воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Систематическое проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	25
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), обучающихся, сотрудников	25
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН, содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	25
4.	Ведение общественной работы. Активное участие в работе органов самоуправления	20
5.	Оперативные сверхплановые поручения	25
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	20
7.	Количество обучающихся, активно участвующих в общественной жизни общежития, в работе студенческого совета общежития выше в сравнении со средним показателем по учреждению	10
ИТОГО		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера педагога-психолога

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Рост внеучебных достижений обучающихся с проблемами в обучении	15

2.	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	15
3.	Качественное проведение мероприятий, направленных на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся в процессе воспитания и обучения	15
4.	Оказание своевременной консультативной помощи обучающимся, их родителям (лицам, их заменяющим), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	10
5.	Увеличение числа обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными занятиями по исправлению отклонений в социуме в сравнении с предыдущим отчетным периодом	15
6.	Результативность, разработка и внедрение современных педагогических технологий в учебно-образовательный процесс; проведение открытых внеурочных мероприятий	10
7.	Качество диагностических мероприятий, проведенных со сторонними организациями	15
8.	Проведение профориентационных мероприятий	10
9.	Повышение квалификации, переподготовка, обучающие семинары (подтверждающие документы)	10
10.	Оперативные сверхплановые поручения	10
11.	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	15
12.	Методическая работа: публикации, выступления на конференциях и т.д. (сертификаты)	10
	Итого:	150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера социального педагога

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Снижение пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	20
2.	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим отчетным периодом	15
3.	Снижение количества обучающихся, состоящих на учетах (внутренние, внешние)	20
4.	Уменьшение числа студентов группы риска по результатам социально-психологического и наркологического тестирования по сравнению с прошлым отчетным периодом	15
5.	Рост внеучебных достижений обучающихся с проблемами в обучении	10
6.	Проведение профориентационных мероприятий	10
7.	Проявление творческой/спортивной активности в работе с обучающимися группы риска (участие во внеурочных объединениях)	10
8.	Результативность, разработка и внедрение современных педагогических технологий в учебно-образовательный процесс; проведение открытых внеурочных мероприятий	10

ГБПОУ МО «Щелковский колледж»	Положение	№72	Стр. 52 из 72
-------------------------------	-----------	-----	---------------

9.	Повышение квалификации, переподготовка, обучающие семинары (подтверждающие документы)	10
10.	Методическая работа: публикации, выступления на конференциях и т.д. (сертификаты)	10
11.	Оперативные сверхплановые поручения	10
12.	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	10
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера заведующего библиотекой

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Выполнение сроков плана-графика закупок	20
2.	Активное участие в общеколледжных и региональных мероприятиях (за каждое: 1 балл за мероприятие колледжного уровня, 2 балла - муниципального уровня, 3 балла – регионального уровня, 4 балла – федерального уровня, 5 баллов – международного уровня, но не более 20 баллов в сумме)	20
3.	Организация работы библиотек в качестве единого информационного образовательного центра (онлайн-библиотека)	20
4.	Повышение квалификации (до 24 часов – 3 балла, до 36 часов – 5 баллов, 72 часа и выше – 10 баллов)	10
5.	Систематическое и качественное оформление тематических выставок (количество выставок – 3 балла за каждую)	20
6.	Участие в подготовке и проведении культурно-просветительских мероприятий, способствующих пропаганде книги и чтения, воспитанию информационной культуры пользователей	20
7.	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	15
8.	Работа с удаленными пользователями (интернет-конкурсы, интернет-опросы, викторины, телеконференции, ведение и пополнение тематических разделов сайта и т.д.)	25
Итого:		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера библиотекаря

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Организация литературных вечеров, читательских конференций	15
2.	Актуальность тематических выставок	10
3.	Организация работы библиотек в качестве единого информационного образовательного центра (онлайн-библиотека)	20

ГБПОУ МО «Щелковский колледж»	Положение	№72	Стр. 53 из 72
-------------------------------	-----------	-----	---------------

4.	Оказание консультативной помощи преподавателя, классным руководителям, воспитателям в проведении массовых мероприятий	15
5.	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и повышение уровня их читательской активности	10
6.	Рост количества обучающихся, пользующихся учебной, справочно-информационной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом	15
7.	Своевременная работа по обновлению банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	15
8.	Сохранность книжного фонда, обеспечение образовательного процесса учебно-методической литературой и организация работ по комплектованию ФГОС по специальностям; формирование книжного фонда библиотеки по обеспечению реализации ФГОС СПО, создание базы электронных учебных пособий	15
9.	Работа с удаленными пользователями (интернет-конкурсы, интернет-опросы, викторины, телеконференции, ведение и пополнение тематических разделов сайта и т.д.)	25
10.	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	10
Итого:		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера руководителя физвоспитания

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; результативность участия в областных, региональных, республиканских соревнованиях и спартакиадах	20
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов: рост динамики успеваемости и посещаемости студентов по дисциплине	20
3.	Сохранность материально-спортивной базы, спортивного инвентаря	15
4.	Качественная организация по проведению агитационно-массовой пропагандистской работы по физическому воспитанию среди обучающихся, преподавателей и сотрудников колледжа	15
5.	Количество обучающихся, принимающих участие в деятельности спортивных секций; сохранение количества обучающихся, зачисленных в спортивные секции в начале учебного года, до конца учебного года	20
6.	Принятие мер по физической реабилитации обучающихся, имеющих отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку	15
7.	Рост количества обучающихся, занявших призовые места в различных олимпиадах, спартакиадах, и других соревнованиях в сравнении с предыдущим годом	20
8.	Отсутствие травм на занятиях	15
9.	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, авторских публикаций и т.п.	10
ИТОГО		150

Критерии и показатели эффективности деятельности

стимулирующего характера преподавателя-организатора ОБЖ

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Результативность работы военно-патриотического направления: участие/организация в проектах, акциях, соревнованиях и др. открытых мероприятиях	30
3	Наличие и своевременное выполнение плана мероприятий по военно-патриотическому воспитанию обучающихся	25
4	Своевременная постановка на воинский учет обучающихся допризывного возраста	20
5	Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей различных ведомств, организаций, предприятий	20
	Работа по профилактике ЧС. Качественное проведение практических занятий и тренировка обучающихся по действиям в экстремальных ситуациях	15
6	Повышение квалификации, переподготовка, обучающие семинары	20
7	Оперативные сверхплановые поручения	20
	Итого:	150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера педагога дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Сохранение количества обучающихся, зачисленных в учебные группы в начале учебного года до конца отчетного периода	20
2.	Организация деятельности с учетом индивидуальных способностей обучающихся	15
3.	Организация и качественное проведение массовых мероприятий, обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся во время подготовки и проведения мероприятий	15
4.	Участие в муниципальных, региональных, федеральных, международных конкурсах	15
5.	Повышение квалификации, переподготовка, обучающие семинары	15
6.	Методическая работа: публикации, выступления на конференциях и т.д.	10
7.	Участие в экспертной деятельности (жюри, комиссии)	10
8.	Проведение профориентационных мероприятий	10
9.	Оперативные сверхплановые поручения	25
10.	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	15
	Итого:	150

Критерии и показатели эффективности деятельности

стимулирующего характера тьютора

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Владение современными психолого-педагогическими методиками (проведение тьюториалов, тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.)	20
2.	Наличие методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария, обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	20
3.	Участие в on-line –конференциях, сетевых сообществах; ведение странички сайта; проведение консультаций в дистанционном режиме	20
4.	Профориентационная работа	10
5.	Повышение квалификации	10
6.	Оперативные сверхплановые поручения	25
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	20
8.	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	15
9.	Результативное ведение своей деятельности	10
ИТОГО		150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера начальника отдела «Центр подготовки водителей»**

№	Наименование показателя	Описание показателя	Максимальный балл	Подтверждающие документы
1	Организация набора слушателей (студентов колледжа и сторонних слушателей)	Общее количество слушателей, проходящих подготовку на основе договоров обучения	30	Заявления, договора со слушателями
2	Привлечение специалистов (преподавателей и инструкторов) к реализации ПО	Наличие договора, в т.ч. с индивидуальными предпринимателями	25	Договора с преподавателями и инструкторами
3	Своевременное представление	Регистрация групп	5	Регистрационные списки

	документации в ГИБДД			
4	Сбалансированность кадровых ресурсов	Соотношение педагогических работников к численности слушателей	5	Соответствие расчетных значений пропускной способности автошколы указанных в рабочей программе
5	Укомплектованность основными работниками, их соответствие образовательному цензу, отсутствие вакансий	% укомплектованности основными работниками % педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	20	Рассчитанные значения
6	Качество обучения	Процент сдачи с первого раза	10	Протокол экзамена
7	Актуализация учебно-методической документации	Своевременность обновления учебно-методической документации	10	Обновленная учебно-методическая документация
8	Организация, усовершенствование и рациональное использование материальной базы	Увеличение, продление сроков использования материальных средств и оборудования, не менее 25%	25	Подписанные Акты по площадке и заключения ГИБДД
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины, предоставление отчетности	Количество своевременно сданных документов	20	Приказы, протоколы, личные дела слушателей и т.д.
			150	

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера заведующего производством (шеф-повар)

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Систематический контроль за соблюдением норм и технологии приготовления пищи	20
2	Систематический контроль за соблюдением работниками пищеблока правил и норм охраны труда, норм СанПин, техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	15
3	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	20

ГБПОУ МО «Щелковский колледж»	Положение	№72	Стр. 57 из 72
-------------------------------	-----------	-----	---------------

4	Своевременное и качественное ведение учета и представление отчетности о производственно-хозяйственной деятельности столовой	15
5	Своевременное обеспечение столовой качественными продовольственными товарами	15
6	Обеспечение высокой культуры обслуживания	20
7	Обеспечение высокого качества приготовления блюд, разнообразие питания.	20
8	Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний надзорных органов, замечаний со стороны администрации на работу столовой, обоснованных жалоб от обучающихся, родителей и представителей других учреждений	25
Итого:		150

**Критерии и показатели эффективности стимулирующего характера
деятельности заведующего складом**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Соблюдение норм пожарной безопасности и санитарного состояния складов	20
2	Работа с документами, своевременное заполнение книг учета, ведение карточек	30
3	Своевременное списание имущества, пришедшего в негодность по окончании срока эксплуатации	20
4	Отсутствие недостатков, порчи, хищений, по вине сотрудника	30
5	Качественное исполнение, приказов, распоряжений и др. указаний руководства	10
6	Своевременное и качественная подготовка к инвентаризации наличие инвентарных номеров	30
7	Выполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	10
Итого:		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера главного инженера

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременное принятие мер по соблюдению правил охраны труда, технической безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.	20

2	Обеспечение бесперебойной эффективной эксплуатации зданий, сооружений и систем, коммуникаций и другого оборудования, приборов, аппаратуры, средств измерений и автоматики	25
3	Своевременное составление и согласование технической документации	20
4	Эффективное использование по назначению средств, выделяемых на приобретение технического оборудования, своевременное проведение строительных и монтажных работ, реконструкций и капитального ремонта.	25
5	Эффективный контроль за экономным расходования электроэнергии, газа, воды	25
6	Своевременное и качественное ведение учетной и отчетной документации	15
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	20
Итого:		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера заведующего хозяйством

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Высокая эффективность работы по обеспечению сохранности хозяйственного инвентаря и оборудования, своевременности его восстановления и пополнения, а также контролю соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории.	20
2	Своевременная подача заявок заместителю директора по АХЧ для поддержания функционирования хозяйственной деятельности Колледжа (структурного подразделения).	20
3	Эффективность контроля за рациональным использованием электроэнергии, теплоэнергии, воды, своевременность передачи показаний приборов учета по энергоресурсам.	25
4	Систематический осмотр учебных корпусов и территории колледжа на предмет выявления аварийных ситуаций в системе водоснабжения, отопления, энергосбережения и канализации.	20
5	Оперативность принятия эффективных решений в случае возникновения аварийных ситуаций.	20
6	Своевременность принятия мер по организации ремонта и технического обслуживания, зданий, помещений, сооружений.	25
7	Отсутствие жалоб, замечаний. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	20
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера коменданта (коменданта общежития)

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
-------	-------------------------	-------------------

1.	Систематическое и качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях общежитий в соответствии с требованиями СанПин	30
2.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	20
3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации колледжа и проверяющих органов	20
4.	Отсутствие жалоб со стороны проживающих в общежитии	20
5.	Оперативные сверхплановые поручения	25
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	20
7.	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	15
ИТОГО		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера заведующего общежитием

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях общежитий в соответствии с требованиями СанПин (отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов)	20
2.	Систематическое обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременный инструктаж работников общежитий	15
3.	Высокое качество подготовки, организации и контроля ремонтных работ	10
4.	Оперативность устранения недостатков	10
5.	Систематическая организация досуговой деятельности обучающихся в общежитии	10
6.	Оперативные сверхплановые поручения	25
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	20
8.	Применение в работе новых компьютерных технологий, работа с Интернет ресурсами	15
9.	Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности	15
10.	Результативное ведение своей деятельности	10
ИТОГО		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера механика

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
-------	-------------------------	-------------------

ГБПОУ МО «Щелковский колледж»	Положение	№72	Стр. 60 из 72
-------------------------------	-----------	-----	---------------

1	Качественное выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации	30
2	Своевременный контроль за сохранностью инструментов, запасных частей, ГСМ	30
3	Безаварийная работа техники и оборудования	30
4	Оперативность и инициативность по ремонту и устранению неисправностей техники и оборудования	30
5	Отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных замечаний со стороны администрации, контролирующих и проверяющих органов	30
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера дежурного по общежитию

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Отсутствие нарушений дисциплины во время дежурства, ЧП, случаев травматизма	30
2.	Своевременная ликвидация аварий систем отопления, водо-, тепло-, газо- электроснабжения	30
3.	Отсутствие нарушений ведения учетной документации	30
4.	Отсутствие нарушений норм охраны труда, производственной санитарии и гигиены, техники безопасности, противопожарной безопасности, гражданской обороны (по данным проверок)	30
5.	Выполнение дополнительной работы по благоустройству территории общежития, полив и т.д.	15
6.	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, не предусмотренных должностными обязанностями	15
ИТОГО		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (рабочего по комплексному обслуживанию зданий)

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Высокое качество ежедневной порученной работы (отсутствие замечаний)	50
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на рабочем участке	20

3	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	20
4	Отсутствие аварийных ситуаций по вине работников КОЗ	20
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	30
6	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера водителя автомобиля, тракториста

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Отсутствие нарушений Правил дорожного движения, случаев ДТП, штрафов	40
2	Своевременное составление и представление путевых листов и другой документации	15
3	Отсутствие фактов содержания автотранспортного средства в не надлежащем состоянии	25
4	Отсутствие необоснованных жалоб на работу водителя	10
5	Рациональное использование ГСМ	30
6	Выполнение разовых, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями и	20
7	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера слесаря-сантехника

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Высокое качество ежедневной порученной работы (отсутствие замечаний)	50
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на рабочем участке	20
3	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений	20
4	Отсутствие аварийных ситуаций по вине работника	20
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	30
6	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности

стимулирующего характера слесаря-электрика по ремонту электрооборудования

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Высокое качество ежедневной порученной работы (отсутствие замечаний)	50
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на рабочем участке	20
3	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	20
4	Отсутствие аварийных ситуаций по вине работника	20
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	30
6	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера повара

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции, обеспечение санитарных норм	25
2	Своевременное и качественное приготовлению блюд и кулинарных изделий средней сложности	25
3	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии (отсутствие замечаний руководства и проверяющих органов)	25
4	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы	25
5	Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний надзорных органов, замечаний со стороны администрации на работу отдела, обоснованных жалоб от обучающихся, родителей (законных представителей).	35
6	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, Правил охраны труда, пожарной безопасности и норм СанПиНа	15
Итого:		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера техника

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Высокое качество ежедневной порученной работы (отсутствие замечаний)	50

2	Ответственное отношение к сохранности вверенного имущества и оборудования	20
3	Отсутствие замечаний на техническое обследование зданий, сооружений	20
4	Отсутствие аварийных ситуаций по вине работника	20
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	30
6	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Итого	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера плотника**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Высокое качество ежедневной порученной работы (отсутствие замечаний)	50
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на рабочем участке	20
3	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений	20
4	Отсутствие аварийных ситуаций по вине работника	20
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	30
6	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Итого	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера заведующего столовой**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Систематический контроль за соблюдением норм и технологии приготовления пищи	20
2	Систематический контроль за соблюдением работниками пищеблока правил и норм охраны труда, норм СанПина, техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка	20
3	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	15
4	Своевременное и качественное ведение учета и представление отчетности о производственно-хозяйственной деятельности столовой	20
5	Своевременное обеспечение столовой качественными продовольственными товарами	20
6	Обеспечение высокой культуры обслуживания	15
7	Обеспечение высокого качества приготовления блюд, разнообразие питания.	20
8	Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний надзорных органов, замечаний со стороны администрации на работу столовой, обоснованных жалоб от обучающихся, родителей и представителей других учреждений	20
	Итого:	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера начальника гаража**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Безаварийная работа техники и оборудования	30
2	Отсутствие случаев ДТП, штрафов за нарушение ПДД	30
3	Качественное ведение и своевременная сдача отчетной документации	15
4	Отсутствие нарушения сроков технического осмотра автомобилей	15
5	Своевременный контроль за сохранностью инструментов, запасных частей, ГСМ	15
6	Отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных замечаний со стороны администрации и проверяющих органов	25
7	Осуществление обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств, закрепленных на праве оперативного управления и используемых в образовательном процессе	10
8	Организация работы по мобилизационной готовности в части, касающейся автотранспорта колледжа	10
Итого:		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера ведущего специалиста по земельно-имущественным отношениям

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Осуществление комплектации и хранение документов по недвижимому и земельному имуществу	10
2	Осуществление движения объектов, находящихся в оперативном управлении в соответствии с действующим законодательством	20
3	Обеспечивает формирование и ведение реестра имущества, находящегося в собственности и бессрочном пользовании	20
4	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	20
5	Формирование запросов и обращения в различные ведомства	10
6	Подготовка необходимой документации для проведения (аукционных, конкурсных) торгов	10
7	Качество оформления документации	10
8	Ведение учета арендованного недвижимого имущества	20
9	Осуществление сбора документов для оформления земельного и недвижимого имущества	10
10	Выполнение поручений не связанных с должностными обязанностями.	20
Итого		150

Критерии и показатели эффективности деятельности стимулирующего характера кухонного рабочего

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Качество ежедневной порученной работе (отсутствие замечаний)	20
2	Экономное расходование ресурсов (чистящих, моющих средств)	20
3	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на рабочем участке	20
4	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии (отсутствие замечаний руководства и проверяющих органов)	20
5	Отсутствие аварийных ситуаций по вине работника	10
6	Содержание производственных помещений и кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.	20
7	Своевременное выполнение генеральных уборок	20
8	Выполнение дополнительных поручений руководителя	10
9	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей. Внесение рациональных предложений по благоустройству помещения (пищеблока, зал в столовой)	10
	Итого	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
ведущего инженера**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременное и качественное оформление документов по ремонту и обслуживанию зданий, своевременная отчетность по запросам организаций проверка сметной документации, подготовка дефектных актов, проверка качества выполненных работ, подготовка ТЗ по направлению деятельности.	100
2	Отсутствие замечаний по своевременному ремонту и обслуживанию зданий.	20
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	20
4	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества.	10
	Итого	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
начальника хозяйственного отдела**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Обработка заявок, подготовка предложений. Подготовка ТЗ на торги. Обеспечение получения и передачи товарно-материальных ценностей.	60
2	Ответственное отношение к сохранности имущества, оборудования на складе.	20
3	Своевременное и качественное оформление документов в бухгалтерии, обеспечить порядок в приеме, регистрации, хранении и использовании материалов и оборудования (отсутствие замечаний). Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние склада.	40
4	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20
5	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Итого	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера дворника**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Высокое качество ежедневной уборки территории колледжа (отсутствие замечаний)	50
2	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	20
3	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории колледжа	20
4	Отсутствие получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	30
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20
6	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
	Итого	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера буфетчика**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями, дополнительная работа во время мероприятий, чемпионатов в колледже, экономное использование энергоресурсов (тепло, электроэнергия, вода)	25
2	Выполнение плана продаж кулинарной продукции буфета	50
3	Проведение генеральных уборок помещений	25
4	Выполнение работы по приемке и сдаче смены, чистке и мойке, дезинфекции обслуживаемого оборудования и коммуникаций, уборке рабочего места, приспособлений, инструмента, а также по содержанию их в надлежащем состоянии	25
5	Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний надзорных органов, замечаний со стороны администрации на работу отдела, обоснованных жалоб от обучающихся, родителей (законных представителей).	25
Итого:		150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера слесаря-ремонтника, слесаря по ремонту автомобилей**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	40
2	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже, применение СИЗ при работе	15
3	Отсутствие фактов содержания автотранспортного средства в не надлежащем состоянии	25
4	Отсутствие необоснованных жалоб на работу слесаря-ремонтника, слесаря по ремонту автомобилей	10
5	Внедрение инновационных методов ремонта, рациональное использование расходных материалов	30
6	Выполнение разовых, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	20
7	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	10
Итого		150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера кладовщика (кладовщика по столовой)**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременная приемка и выдача товарно-материальных ценностей, ведение их учета и отчетности	25
2	Своевременная подготовка документации по списанию пришедших в негодность товарно-материальных ценностей	30
3	Составление отчетной документации по направлению деятельности	25
4	Непрерывное обеспечение сохранности складироваемых ТМЦ, соблюдение режимов хранения и правил оформления и сдачи приходно-расходных документов	25
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	30
6	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, Правил охраны труда, пожарной безопасности и норм СанПиНа	15
Итого		150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера паспортиста**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременная сдача отчетности по профилю выполняемых работ.	20
2	Своевременное и качественное оформление документов по профилю выполняемой работы.	10
3	Формирование дел соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности.	20
4	Должное состояние учета и хранения документации	20
5	Своевременная и качественная подготовка необходимых документов.	30
6	Разработка и внедрение информационных технологий в работу с документами и документной информацией (учет, контроль исполнения, оперативное хранение, справочная работа).	20
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, обучающихся.	20
8	Выполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями.	10
Итого		150

**Критерии и показатели эффективности
стимулирующего характера деятельности кастелянши**

№п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременное предоставление заявок на приобретение необходимых постельных принадлежностей	30
2	Соблюдение норм санитарно-гигиенического режима	20
3	Своевременная работа по проведению стирок, чисток, прожарок постельного белья	20
4	Работа с документами, ведение книг учета карточек	20
5	Поддержание благоприятного психологического климата в	20
6	Отсутствие недостачи и хищений за отчетный период	20
7	Выполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями	20
	Итого	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
начальника экономического отдела, главного специалиста (планирования финансовой
деятельности), ведущего экономиста, ведущего специалиста
(планирование финансовой деятельности)**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	10
2	Контроль за приобретением и списанием основных средств и материальных запасов.	10
3	Качественное ведение отчетной и финансовой документации	20
4	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	20
5	Своевременная подготовка и согласование смет финансово-хозяйственной деятельности.	10
6	Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг.	10
7	Качество оформления документации и своевременная отчетность.	20
8	Подготовка писем, ответы на претензии, жалобы, ходатайства.	10
9	Соблюдение кассовой дисциплины.	20
10	Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности.	10
11	Выполнение поручений, не связанных с должностными обязанностями.	10
	Итого	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера садовника**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Проведение семенного и вегетативного размножения цветочно – декоративных культур	10
2	Качество высадки растений в грунт	10
3	Уход за растениями, размноженными рассадным и безрассадным способом.	10
4	Выполнение перевалки и пересадки горшечных растений.	10
5	Анализ рабочей ситуации садово-паркового хозяйства, осуществление текущего и итоговый контроля деятельности.	20
6	Работа в команде, эффективное общаться с коллегами.	20
7	Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и пожарной безопасности.	20
8	Соблюдение технологий агротехнических операций в соответствии с технологическими картами	10
9	Оценка эффективности и качества выполненных работ	20
10	Точность и обязательность выполнений требований норм СанПиНа в соответствии с видами работ, исправность инструментов.	10
11	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	10
Итого:		150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера электрогазосварщика**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Качественно выполненный ремонт оборудования, агрегатов, машин.	40
2	Ответственное отношение к сохранности вверенного имущества и оборудования.	15
3	Выполнение заданий, поручений, ранее установленного срока без снижения качества.	20
4	Отсутствие аварийной ситуации по вине работника.	15
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	20
6	Рационализаторские решения при выполнении работ, внедрение инновационных решений, экономное расходование материалов в ходе проведения работ.	30
7	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны руководителей.	10
Итого:		150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
стимулирующего характера секретаря, секретаря учебной части**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременная передача корреспонденции получателю	15
2	Качественная разработка и обработка информационных писем, приказов, распоряжений.	15
3	Своевременность и качество предоставляемых отчетов, сведений, поручений	15
4	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	15
5	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до сотрудников и обучающихся	15
6	Отсутствие дисциплинарных взысканий	5
7	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	15
8	Своевременное оформление справок обучающимся	10
9	Систематизация хранения документов текущего архива	15
10	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению и хранению документации	15
11	Соблюдение этики по отношению к коллегам, обучающимся, родителям (лицам их заменяющим)	15
	ИТОГО	150

**Критерии и показатели эффективности деятельности
ведущего специалиста (по ремонту и обслуживанию зданий)**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Своевременное и качественное оформление документов, по ремонту и обслуживанию зданий, обеспечить своевременную отчетность по запросам организаций проверка сметной документации, подготовка дефектных актов, проверка качества выполненных работ, подготовка ТЗ по направлению деятельности.	100
2	Отсутствие замечаний по своевременному ремонту и обслуживанию зданий.	20
3	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	20
4	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества.	10
	Итого	150