

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«БАЛАШИХИНСКИЙ ТЕХНИКУМ»

ПРИНЯТО

на заседании Совета ОУ
Протокол № 56

« 13 » сентября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

Д.В. Лукин

« 13 » сентября 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера к ставкам заработной платы
(должностным окладам), тарифным ставкам работников
в государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении Московской области «Балашихинский техникум»

Действует с 14 января 2020 года

г. Балашиха

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера к ставкам заработной платы (должностным окладам), тарифным ставкам работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Балашихинский техникум»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Московской области в целях реализации постановления Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области» (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 № 343/17, от 22.12.2015 № 1279/48, от 31.05.2016 № 410/18, от 26.01.2017 № 38/2, от 29.08.2017 № 703/31), приказа министра образования Правительства Московской области от 22.02.2012 г № 609 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера к должностным окладам работников государственных образовательных учреждений Московской области, находящихся в ведении Министерства образования Московской области», повышения материальной заинтересованности и усиления социально-экономической и правовой защиты работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Балашихинский техникум» (далее – техникум).

1.2. Настоящее Положение определяет виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат к должностным окладам работников техникума.

2. Установление выплат стимулирующего характера

2.1. В целях материальной заинтересованности работников техникума в повышении качества обучения и воспитания обучающихся (студентов и учащихся) и на установление выплат стимулирующего характера, в том числе выплат за выполнение особо важных и сложных заданий, премиальных выплат, работникам техникума предусматриваются средства в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда техникума.

2.2. Техникум в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера, но не более 10 процентов ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

Установление выплат стимулирующего характера работникам техникума производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами техникума;

целевых показателей эффективности деятельности техникума, утверждаемых локальными нормативными актами техникума или коллективным договором;

мнения представительного органа работников техникума - совета техникума или на основании коллективного договора.

2.3. Работникам техникума могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;**

- **премиальные выплаты по итогам работы;**

- **выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий.**

2.3.1. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ для работников техникума определяется по показателям результатов труда.

2.3.2. Показатели результатов труда для расчета выплат стимулирующего характера руководящих работников техникума установлены в соответствии с критериями, определенными в Приложениях № 1 к настоящему Положению.

2.3.3. Показатели результатов труда для расчета выплат стимулирующего характера педагогических работников техникума установлены в соответствии с критериями, определенными в Приложениях № 2 к настоящему Положению.

2.3.4. Показатели результатов труда для расчета выплат стимулирующего характера могут быть изменены и дополнены техникумом в соответствии с его миссией и целями и должны стимулировать работника к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений обучающихся) образованию.

2.3.5. Каждому показателю присваивается определенный максимальный процент выплат (общая сумма процентов по всем критериям, уставленным в Приложении № 1, 2 к настоящему Положению, равна 100 процентам). Для измерения результативности труда работников техникума по каждому критерию вводится ряд показателей и шкала показателей. Весовое значение каждого показателя в процентах техникум вправе определять самостоятельно (максимальный процент по каждому показателю исходит из целей и задач, социальной значимости реализуемой программы).

2.3.6. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда техникума (комиссией по выплатам стимулирующего характера), по согласованию с представительным органом работников техникума - **советом техникума** и на основании действующего Положения.

2.4. **Премиальные выплаты по итогам работы работников техникума производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:**

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения в решении вопросов, входящих в их компетенцию;
- выдвижение творческих идей в области образования;
- добросовестная работа в связи с юбилейными датами (длительная безупречная работа и большой вклад в развитие техникума);
- добросовестная работа в связи с официальными профессиональными праздниками;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума.

2.5. Показателями для установления выплат за выполнение особо важных и сложных заданий работникам техникума являются:

- результаты работы работника техникума по итогам месяца, квартала и (или) календарного года, обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников техникума;
- качественное и оперативное выполнение отдельных мероприятий, поручений и работ, особо важных и сложных заданий, активное участие в подготовке и проведение областных мероприятий;
- осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;
- победа образовательного учреждения в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок;
- высокие результаты подготовки техникума к новому учебному году, постоянное содержание учебных кабинетов, зданий и сооружений с соблюдением санитарных норм и правил по их содержанию, работа по благоустройству территории техникума;
- проявление инициативы и творческого подхода;
- высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций и отсутствие жалоб.

2.6. Целевые показатели эффективности деятельности техникума определены в Приложениях № 3-6 к настоящему Положению для определения размеров стимулирующих выплат для административно-управленческого персонала, работников бухгалтерии и экономических служб, для технического и обслуживающего персонала и педагогических работников техникума.

2.7. При наличии фонда экономии основного фонда оплаты труда работникам техникума могут осуществляться премиальные выплаты и материальная помощь в соответствии с положениями, принятыми в установленном порядке техникумом.

3. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера

3.1. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора техникума в процентном отношении к ставке заработной платы (должностному окладу), тарифной ставке работника в соответствии с показателями, критериями эффективности работы и с учетом мнения представительного органа работников техникума – советом техникума.

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

3.3. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящий доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам техникума, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

3.4. Директору техникума размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются Министерством образования Московской области с учетом мнения представительного органа работников техникума – совета техникума.

3.5. Единовременная выплата за выполнение особо важных и сложных заданий работникам техникума исчисляется в кратном размере ставки заработной платы (должностного оклада) и **устанавливается в пределах установленного фонда оплаты труда**, по решению Министерства образования Московской области и в порядке, установленном Министерством образования Московской области по согласованию с Комитетом по труду и занятости населения Московской области и с учетом мнения представительного органа работников в размере:

- до 3,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада) работника техникума;

3.6. Выплаты могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, единовременно и производятся из средств, указанных в пунктах 3 и 9 настоящего Положения.

3.7. Стимулирующие выплаты по итогам IV квартала могут осуществляться за счет средств текущего года.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с 1 января очередного календарного года ежемесячно.

3.9. Выплаты стимулирующего характера не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

3.10. Размер выплат стимулирующего характера и выплат за выполнение особо важных и сложных заданий могут быть уменьшены или отменены комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты

труда техникума (комиссией по выплатам стимулирующего характера), по согласованию с представительным органом работников техникума - советом техникума, или на основании действующего Положения в следующих случаях:

- наличия неснятого дисциплинарного взыскания;
- выявления фактов нецелевого использования средств федерального бюджета и бюджета Московской области, иных нарушений финансовой дисциплины;
- наличие случаев, приведших к смерти (гибели), получению травм, массовых заболеваний обучающихся (воспитанников) по вине работника образовательного учреждения;
- утраты, повреждения, причинения вреда имуществу в результате действия (бездействия) работника образовательного учреждения;
- нарушение обязательств по коллективному договору и иных положений трудового законодательства;
- нарушение устава и других документов, регламентирующих деятельность образовательного учреждения.

3.11. Ответственность за соблюдение условий и порядка премирования работников техникума, установленных настоящим Положением, является директор техникума.

КРИТЕРИИ**для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора**

Категории сотрудников	Показатели результатов труда	% выплат
Заместители директора по: учебно-производственной работе; учебной работе; учебно-воспитательной работе.	Организация предпрофильного и профильного обучения	0-3
	Выполнение плана по контролю внутри техникума, плана воспитательной работы (высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса)	0-3
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	0-5
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении техникума (педагогический совет, методический совет, технические методические объединения, совет учащихся техникума)	0-2
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников техникума	0-5
	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	0-3
	Участие и организация методической работы (конференции, семинары, методические объединения, мастер-классы, конкурсы)	0-4
	Организация инновационной и экспериментальной деятельности техникума	0-4
	Общие показатели успеваемости студентов и обучающихся по программам НПО по результатам промежуточной и итоговой аттестации по профессиональным и специальным предметам	0-4
	Организация работы по профилактике правонарушений	0-3
	Разработка и внедрение авторских программ с получением внешней рецензии от работодателей и внешних экспертных организаций	0-3
	Разработка целевых образовательных программ с участием и по заказу работодателей	0-2
	Разработка модульных образовательных программ с учётом интегрированности учебных планов по профессиям и специальностям техникума	0-4
	Отсутствие случаев «отсева» обучающихся по программам НПО и студентов	0-3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, проверки журналов, личных дел учащихся и т.п.)	0-4
	Уменьшение количества пропусков уроков без уважительной причины по курсам, профессиям, специальностям	0-3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, туристические походы, мероприятия по профилактике вредных привычек, военно-полевые сборы и т.п.)	0-3
	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	0-2
	Эффективность привлечения преподавателей и мастеров п/о для участия в профессиональных конкурсах педагогического мастерства, в профессиональных конкурсах по профессии,	0-5

	специальности с подготовкой конкурсных материалов	
	Эффективность организации работы с вновь прибывшими работниками (в течение года)	0-2
Заместитель директора по: безопасности; административно- хозяйственной части	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории техникума	0-4
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-4
	Обеспечение режима стабильного технического оснащения техникума	0-4
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-4
	Организация антитеррористической защищенности техникума	0-4
	Организация и проведение военно-полевых сборов учащихся	0-3
	Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма, наличие отрядов ЮИД	0-4
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума у учащихся, родителей, общественности	0-4
	Активное участие в общественной жизни коллектива	0-2
ИТОГО:		100

КРИТЕРИИ**для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число процентов по критериям
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на олимпиадах, конкурсах)	<p>Качество освоения учебных программ:</p> <p>К1</p>	<p>Кол-во уч-ся, получивших «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся</p> <p><i>(учитывается специфика: для преподавателя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для преподавателей других предметов – к учащимся, которым преподается предмет и т.п.).</i></p>	<p>т 1 до 0,8 – 10 %;</p> <p>от 0,79 до 0,48 – 8 %;</p> <p>от 0,47 до 0,28 – 6 %;</p> <p>от 0,27 до 0,08 – 4 %.</p> <p>Не более 10 процентов</p>	40
		К2	<p>Кол-во уч-ся, получивших «1», «2» по итогам периода /численность обучающихся</p> <p><i>(учитывается специфика: для преподавателя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для преподавателей других предметов – к учащимся, которым преподается предмет и т.п.).</i></p>	<p>0 – 10 %;</p> <p>от 0,01 до 0,04 – 5 %;</p> <p>от 0,041 до 0,08 – 3 %;</p> <p>от 0,081 до 0,12 – 1 %</p> <p>Не более 10 процентов</p>	
		<p>Динамика учебных достижений</p> <p>К3</p>	<p>Кол-во уч-ся, повысивших оценку по итогам периода/ численность обучающихся</p> <p><i>(учитывается специфика: для преподавателя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для преподавателей других предметов – к учащимся, которым преподается предмет и т.п.).</i></p>	<p>от 1 до 0,8 – 15 %;</p> <p>от 0,79 до 0,48 – 10 %;</p> <p>от 0,47 до 0,28 – 5 %;</p> <p>от 0,27 до 0,08 – 1 %</p> <p>Не более 15 процентов</p>	
		<p>Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.</p> <p>К4</p>	<p>Кол-во учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.</p>	<p>Региональный уровень – 5 %;</p> <p>Городской уровень – 2 %;</p> <p>Техникумовский уровень – 1 %</p> <p>Не более 5 процентов</p>	

2.	Организация воспитательной деятельности	Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися	количество учащихся, имеющих «3», «2», «1», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «3», «2», «1».	т 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,08 – 1 % Не более 5 процентов	20
		К5			
		Индивидуальная дополнительная работа с хорошо успевающими учащимися	количество учащихся, имеющих «4», «5», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/ численность обучающихся, имеющих «4» и «5».	от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,08 – 1 % Не более 5 процентов	
		К6			
3.	Обобщение и	Работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов	количество учащихся, посещающих факультативы, кружки и др. систематические занятия/численность учащихся <i>(учитывается специфика: для преподавателя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для преподавателей других предметов – к учащимся, которым преподается предмет и т.п.).</i>	от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,05 – 1 % Не более 5 процентов	5
		К7			
		Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя	Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность учащихся <i>((учитывается специфика: для преподавателя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для преподавателей других предметов – к учащимся, которым преподается предмет и т.п.).</i>	от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 %; от 0,19 до 0,08 – 1 % Не более 5 процентов	
		К8			

	распространение передового педагогического опыта	<p>мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.</p> <p>К9</p>		<p>уровень – 5 %;</p> <p>Региональный уровень – 3 %;</p> <p>Городской уровень – 2 %;</p> <p>Техникумовский уровень – 1 %</p> <p>Не более 5 процентов</p>	
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	<p>Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями кафедрами и др.</p> <p>К10</p>	<p>Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе</p>	<p>В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 5 процентов</p>	5
5.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету	<p>Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.</p> <p>К11</p>	<p>Количество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий кружковых занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий.</p>	<p>На основе результатов контроля внутри техникума до 5 процентов</p>	5
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	<p>Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в</p>	<p>Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)</p>	<p>Обучение по программам высшего образования – до 3 %;</p> <p>Повышение квалификации – до 2 %;</p> <p>Профессиональная подготовка – до</p>	5

		аспирантуре, докторантуре K12		2 %; Обучение в аспирантуре, докторантуре до 5 % <i>Не более 5 процентов</i>	
7.	Субъективная оценка со стороны родителей учащихся	Положительная оценка деятельности преподавателя со стороны родителей учащихся K13	количество положительных голосов/ количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 % от 0,19 до 0,05 – 1 % <i>Не более 5 процентов</i>	5
8.	Субъективная оценка со стороны учащихся	Положительная оценка деятельности учителя со стороны учащихся K14	количество положительных голосов/количество опрошенных	от 1 до 0,8 – 5 %; от 0,79 до 0,6 – 4 %; от 0,59 до 0,4 – 3 %; от 0,39 до 0,2 – 2 % от 0,19 до 0,05 – 1 % <i>Не более 5 процентов</i>	5
9.	Дополнительный критерий (устанавливается ОУ самостоятельно)	Отражает специфику образовательного учреждения K15		<i>не более 10 процентов</i>	10
	ИТОГО:				100

Целевые показатели эффективности деятельности техникума для определения размеров стимулирующих выплат для руководителей.

№ п/п	Показатели	Период учета	Единица измерения	Фактическое значение показателя
Организация работы				
1	Организация целевого набора студентов	на конец учебного года	Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности студентов %,	10
2	Выполнение образовательной организацией функции Ресурсного центра по отраслевому принципу	полугодие	Выполнение плановых мероприятий	5
3	Обучение взрослого населения	полугодие	Количество слушателей, прошедших обучение	5
4	Состояние сайта образовательного учреждения и отражения в СМИ актуальной информации по вопросам образовательной деятельности учреждения	полугодие	% локальных актов организации, представленных на сайте от общего количества актов	5
5	Привлечение работодателей к управлению организацией и образовательным процессом	ежеквартально	наличие договора	5
6	Сохранность контингента	полугодие	% отсева от общего контингента	5
7	Трудоустройство выпускников образовательной организации по полученным специальностям в первый год	на начало учебного года	% трудоустройства выпускников дневной (очной) формы обучения от общего количества выпускников (без учета призванных в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком)	10
8	Заключение эффективных трудовых договоров (оформление дополнительных соглашений) с работниками образовательной организации	полугодие	Количество заключенных договоров (дополнительных соглашений)	5
Кадровый состав				
9	Удельный вес численности педагогических работников	полугодие	%	5

	младше 35 лет в общей численности педагогического состава			
10	Сбалансированность кадровых ресурсов	на конец учебного года	Соотношение педагогических работников к численности студентов	5
11	Укомплектованность основными работниками, их соответствие образовательному цензу, отсутствие вакансий	на конец учебного года	% укомплектованности основными работниками % педагогов, имеющих 2,1 и высшую квалификационную категорию	5

Образовательная деятельность

12	Внедрение сетевых форм обучения	полугодие	Доля студентов обученных по сетевой форме	10
13	Разработка образовательных программ с участием и по заказу работодателей	на конец учебного года	Количество программ, доля студентов, обучающихся по программам, в реализации которых участвуют работодатели, в общей численности студентов %	10
14	Организация работы по обеспечению доступности обучения лиц с ограниченными возможностями	полугодие	Наличие специальных программ, доля обученных	10
15	Внедрение дистанционных технологий	полугодие	% разработанных программ от общего количества программ	10
16	Организация системной воспитательной работы со студентами: организация студенческого самоуправления, студенческих общественных организаций	полугодие	% студентов, вовлеченных в различные формы работы	5
17	Участие студентов на всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах, в том числе WorldSkills	полугодие	Количество участников в % от общего числа студентов	5
18	Работа со студентами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	полугодие	Наличие плана работы, % его выполнения	5
19	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, наркомании, табакокурения и асоциальных явлений	полугодие	Отсутствие нарушений	5

Финансовая деятельность

20	Объем средств, полученных за счет дополнительного по сравнению с учтенным при планировании бюджетных ассигнований снижения потребления энергоресурсов, направленных на увеличение годового фонда оплаты труда	на конец года	рубли	5
21	Развитие и укрепление	На конец	С учетом средств	10

	материально-технической базы образовательного учреждения совместно с работодателями	учебного года	работодателей	
22	Объем привлеченных внебюджетных средств	Ежеквартально	% привлеченных средств от общего объема финансирования	10

Целевые показатели эффективности деятельности техникума для определения размеров стимулирующих выплат для административно-управленческого персонала, работников бухгалтерии и экономических служб.

Целевые показатели	Критерии эффективности
Выполнение и перевыполнение плановых показателей	Выполнение работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.
Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону	
Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности	В представленной формулировке показатель носит общий характер, который может быть в локальном нормативном акте раскрыт более точно. Так, по отношению к работникам различных служб учреждения могут применяться следующие показатели: аттестация персонала; аттестация рабочих мест по условиям труда; выполнение норм по охране труда и здоровья персонала учреждения; соблюдение финансовой дисциплины, соблюдение сроков статистической и иной отчетности; соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении и др.). Показателем качества выполняемой работы и условием положительной оценки работника могут являться - отсутствие санкций со стороны проверяющих органов или отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.

Целевые показатели эффективности деятельности техникума для определения размеров стимулирующих выплат для педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения).

Целевые показатели	Критерии эффективности
Количество призеров олимпиад, конкурсов, частота участия в конкурсах	Данные показатели характеризуют потенциал работника, его творческую активность, уровень подготовки и позволяют при оценке работника количественно измерить его результативность. Данные показатели оценки эффективности деятельности работников могут быть применены при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент): за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.
Работа по методическому обеспечению учебного процесса	за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы
Количество выступлений на педсовете, метод--объединениях, внедрение опыта педагога на уровне образовательного учреждения, количество проведенных и положительно отцензированных открытых занятий для взаимопосещения	за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы
Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и др. - частота посещения конференций, количество выступлений в течение учебного года	за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы
Победы (номинации) в профессиональных конкурсах	за качество выполняемых работ

**Целевые показатели эффективности деятельности техникума для
определения размеров стимулирующих выплат для технического и
обслуживающего персонала**

Целевые показатели	Критерии эффективности
Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры	Условием выполнения данного показателя является отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством. Также исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения вверенных ему технических средств. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.
Упреждение нарушений правил поведения в учреждении	Наблюдение за тем, чтобы учащиеся не нарушали правила поведения. В этой связи немаловажной составляющей оценки может являться уровень проведения данной работы. А именно, степень корректности работника по отношению к посетителям, по недоразумению нарушающим существующие правила. Данная функция должна выполняться в форме, вызывающей понимание посетителя, и без привлечения постороннего внимания. Работа, выполняемая на таком уровне, может быть признана как профессиональная. Одним из факторов, влияющих на данную оценку, является отсутствие жалоб на персонал в книге отзывов. Данный показатель оценки эффективности деятельности работников может быть применен при установлении стимулирующих выплат (премия, надбавка, повышающий коэффициент) за качество выполняемых работ, премий по итогам работы.