

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЯСНОГОРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

П Р И К А З

04.08.2026

№281-ОД

**Об утверждении и введении в действие локального нормативного акта
Положение об условиях оплаты труда работников
государственного профессионального образовательного учреждения
Тульской области "Ясногорский технологический техникум"
с 01.10.2026г.**

В соответствии с распоряжением Правительства Тульской области от 25.05.2026 №210-р «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области» и постановлением правительства Тульской области от 31.07.2026г. №454 «О внесении изменений и дополнений в постановление правительства Тульской области от 23.05.2014 №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Ясногорский технологический техникум» с 01.10.2026 (приложение).

2. Ввести в действие локальный нормативный акт «Положение об условиях оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Ясногорский технологический техникум» с 01.10.2026 года, на срок действия документов, в соответствии с которыми разработан.

3. Разместить на официальном сайте образовательной организации локальный нормативный акт «Изменения в Положение об условиях оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области "Ясногорский технологический техникум».

Директор ГПОУ ТО «ЯТТ»



Н.А.Мигалина

**государственное профессиональное образовательное учреждение
Тульской области "Ясногорский технологический техникум"**

ПРИНЯТО

на заседании Трудового коллектива ГПОУ
ТО "ЯТТ"
04.08.2026 Протокол №8



УТВЕРЖДЕНО

Директор ГПОУ ТО "ЯТТ"
Н.А.Мигалина

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда работников государственного
профессионального образовательного учреждения Тульской области
"Ясногорский технологический техникум"**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях определения системы оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Ясногорский технологический техникум» (далее - Учреждение, работники), и устанавливает условия и порядок оплаты труда, осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работников Учреждения.

1. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному работником времени или в зависимости от выполненного работником объема работ.

2. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Тульской области.

За выполнение дополнительной работы, не входящей в основные должностные обязанности педагогического работника в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов производятся дополнительные выплаты, которые не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, в соответствии со статьей 129, с частью первой и третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Тульской области, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных установленных законодательством доходов.

4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается приложением №1 к настоящему Положению.

5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Тульской области, работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы Тульской области Учредителя (далее - сотрудники Учредителя).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда сотрудников Учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда сотрудников Учредителя на установленную численность сотрудников Учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Учредителем до руководителя Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного фонда оплаты труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда сотрудников Учредителя.

2. Условия и порядок оплаты труда работников Учреждения

6. Размеры должностных окладов работников Учреждения должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки, рублей
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» секретарь учебной части	15 355
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень дежурный по режиму	16 448
2 квалификационный уровень диспетчер образовательного учреждения	17 024
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	20 082
2 квалификационный уровень педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования	21 084

3 квалификационный уровень воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	21 684
4 квалификационный уровень преподаватель, руководитель физического воспитания	26 993
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень заведующий центром цифрового образования детей «IT-куб»	23 295
2 квалификационный уровень заведующий отделением очной формы обучения, заведующий отделением очно-заочной формы обучения, заведующий учебной частью, заведующий многофункциональным центром прикладных квалификаций, заведующий методическим кабинетом, заведующий учебными мастерскими, заведующий учебными лабораториями, заведующий учебно- производственным комплексом	24 460
3 квалификационный уровень	25 160

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Должностные оклады, ставки работников Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличиваются на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

7. Размеры должностных окладов работников Учреждения, должности которых не включены в ПКГ, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26 993

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	26 993
--	--------

Должностные оклады работников по должностям «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», «преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины» увеличиваются на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

8. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень делопроизводитель, комендант, учётчик, архивариус	15 355
2 квалификационный уровень	15 891
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень лаборант, администратор, техник	16 448
2 квалификационный уровень	17 024
3 квалификационный уровень заведующий столовой	17 620
4 квалификационный уровень механик	18 237
5 квалификационный уровень	18 874
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	

1 квалификационный уровень экономист, специалист по кадрам, документовед, бухгалтер, профконсультант, юрисконсульт	19 535
2 квалификационный уровень	20 219
3 квалификационный уровень	20 926
4 квалификационный уровень	21 659
5 квалификационный уровень	22 417
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	23 202
2 квалификационный уровень	24 014
3 квалификационный уровень	24 853

9. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Заведующий библиотекой, читальным залом	28 887
Начальник отдела (заведующий центром)	23 202
Специалист по охране труда	19 535
Системный администратор	18 874
Специалист по закупкам	19 535

10. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень уборщик служебных помещений 1 разряда, подсобный рабочий 1 разряда, гардеробщик 1 разряда, повар 3 разряда, слесарь-ремонтник 3 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда, кухонный рабочий 2 разряда, дворник 1 разряда	11 888
2 квалификационный уровень	12 304
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования- 4 разряда	12 736
2 квалификационный уровень	13 181
3 квалификационный уровень	13 673
4 квалификационный уровень	14 119

11. В Учреждении устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке не образует новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке.

12. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения в следующих размерах:

при наличии квалификационной категории «педагог-методист» - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за наличие квалификационной категории «педагог-методист» устанавливается при

условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой, не входящих в должностные обязанности.

13. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается за:

почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;

почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,15;

почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки (значки) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) - в размере 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Руководителю Учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается Учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия устанавливается руководителем Учреждения.

14. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается до получения квалификационной категории, но не более чем на 3 года, в размере 0,10.

15. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются приложением №2 к настоящему Положению.

16. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

17. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия и порядок оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

18. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

19. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей.

Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Учреждения определяются Учредителем.

20. Размер компенсационных выплат руководителю Учреждения, имеющему право на получение соответствующих выплат, устанавливается Учредителем и указывается в трудовом договоре.

21. Руководителю Учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются Учредителем с учетом эффективности и результативности их деятельности. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения, являющегося получателем бюджетных средств и (или) финансовое обеспечение деятельности которого осуществляется за счет средств бюджета Тульской области, устанавливается с учетом эффективности и результативности деятельности Учреждения, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента, утвержденной постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 N 777.

Размеры, порядок и критерии установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем.

22. Заработная плата заместителей руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

23. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

24. С учетом условий труда заместителям руководителя Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя Учреждения, имеющим право на получение соответствующих выплат, устанавливается руководителем Учреждения и указывается в трудовом договоре.

25. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, за исключением выплаты за выслугу лет и выплаты за качество выполняемых работ.

26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

4. Условия и порядок установления компенсационных выплат

27. В соответствии с Перечнем компенсационных выплат, работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование кафедрой, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Условия, размер и порядок осуществления компенсационных выплат.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), а также в абсолютном размере, установленном настоящим Положением.

29. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

30. Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере 12 процентов оклада (должностного оклада), для работников занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - в размере 24 процента оклада (должностного оклада).

31. Если по результатам специальной оценки условий труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

32. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентном отношении к должностному окладу, окладу в следующих размерах:

- 5% за работу во вредных условиях труда класс 3.1;
- 10% за работу во вредных условиях труда класс 3.2;
- 12% за работу во вредных условиях труда класс 3.3;
- 24% за работу во вредных условиях труда класс 3.4;

33. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

34. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

35. При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются выплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей): устанавливается в процентном соотношении размера должностного оклада совмещаемой профессии (должности) с учётом объёма выполняемой работы к размеру оклада по основной профессии (должности)- до 100% должностного оклада(оклада) по основной работе;

б) за расширение зон обслуживания по занимаемой должности: устанавливается в процентном соотношении размера должностного оклада совмещаемой профессии (должности) -до 100% должностного оклада(оклада) по основной работе;

в) за увеличение объёма выполняемых работ:

-по всем профессиям (должностям) устанавливается в процентном соотношении размера должностного оклада совмещаемой профессии

(должности) с учётом увеличения объёма выполняемой работы по одноименной должности к размеру оклада по основной профессии (должности)- до 100% должностного оклада(оклада) по основной работе;

г) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника, в случае болезни:-

100процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

д) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника, в случае отпуска или командировки:

100процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

36.На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

37.Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании.

38.Мастерам производственного обучения устанавливается дополнительная педагогическая нагрузка в порядке совмещения по должности мастер производственного обучения при условии выполнения педагогической нагрузки по обучению вождению автотранспортных средств и самоходных машин.

39. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

40.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из заработной платы, установленной действующими системами оплаты труда, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

41.Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

42.По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

43.При направлении работника в командировку оплата выходных или праздничных дней производится в следующем порядке: если день отъезда или день возвращения из командировки совпадает с выходным днем оплата производится за фактические часы нахождения в пути, согласно проездным документам.

44. Оплата работы в выходной день во время командировки производится в соответствии с графиком работы учреждения, в которое работник был направлен с предоставлением подтверждающих документов.

45. При направлении работника на курсы повышения квалификации за ним сохраняется рабочее место и выплачивается средняя заработная плата.

46. К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты:

- за классное руководство, кураторство;
- за руководство предметными цикловыми комиссиями;
- проверку письменных работ;
- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, гаражами, спортивным залом;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

47. За счёт средств федерального бюджета педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 10 тысяч рублей с сохранением ранее установленных выплат (постановление Правительства Российской Федерации от 07.07.2021г. №1133).

48. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

49. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 10 тысяч рублей:

- а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- б) выплачивается ежемесячно за фактически отработанное в календарном месяце время;
- в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- г) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
- д) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изменениями и дополнениями).

50. За счёт средств Учреждения доплаты за выполнение функций классного руководителя, куратора педагогическим работникам

устанавливаются с учётом средней наполняемости групп по Учреждению пропорционально численности студентов в конкретной группе:

- при численности студентов в группе равной или превышающей среднюю наполняемость учебных групп, установленную приказом руководителя Учреждения и действующую на момент установления доплаты -2000 рублей;
- при численности студентов в группе меньше средней наполняемости учебных групп, установленную приказом руководителя Учреждения и действующую на момент установления доплаты -1500 рублей.

За время работы в периоды зимних и летних каникул, установленных для обучающихся Учреждения, и не совпадающие с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, а также в периоды отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям доплата сохраняется.

51.Доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими, гаражами, спортивным залом) педагогическим работникам устанавливаются в размере 1500 рублей.

52.Доплаты за руководство предметными цикловыми комиссиями (далее – ПЦК) педагогическим работникам техникума устанавливаются в размере 1500 рублей.

53.Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

- русский язык, литература – 15 % должностного оклада, ставки;
- по всем остальным дисциплинам учебных планов - 10% должностного оклада, ставки.

54.Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам устанавливаются с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету.

55.Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливаются в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки.

56.Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя Учреждения. В приказе указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

57.Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

58. Выплаты компенсационного характера могут быть отменены или изменены приказом директора Учреждения в случае невыполнения дополнительной работы или изменения объёма и условий дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

59. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

60. Перечень должностей работников Учреждения для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и определен приложением N 3 к настоящему Положению.

5. Условия и порядок установления стимулирующих выплат

61. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за наставничество;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени.

62. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников Учреждения с учетом:

участия в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ;

обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех отделов Учреждения;

организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

применения поощрений за труд (награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявление Благодарности Губернатора Тульской области, вручение Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, грамот и благодарностей Учреждения);

участие в реализации национальных проектов и программ.

Критерии осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с коллективным договором и определены приложением №8 к настоящему Положению.

63. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на Учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;
повышении уровня ответственности за порученный участок работы;
соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Критерии осуществления выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с коллективным договором и определены приложением № 8 к настоящему Положению.

64. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения согласно приложениям № 4-6 к настоящему Положению.

65. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности Учреждения и работника за установленный период.

Показатели эффективности деятельности работника Учреждения критерии осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в соответствии с коллективным договором и определены приложением № 8 к настоящему Положению.

Выплата за наставничество устанавливается наставнику с учетом результативности его деятельности за наставничество, которая выплачивается единовременно по завершении процедуры наставничества из расчета 20% от минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, за каждый месяц наставничества.

Порядок осуществления выплаты за наставничество устанавливается локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

66. Условия и порядок предоставления иных выплат (доплат), установленных на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени устанавливаются нормативным правовым актом Правительства Тульской области.

67. Решение об установлении стимулирующих выплат принимает руководитель Учреждения с учетом решения комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия), созданной в Учреждении, в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

68.Стимулирующие выплаты производятся работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

69.Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

68. Другие вопросы оплаты труда

70.Работникам Учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя, может устанавливаться надбавка за специфику работы в Учреждении в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки. Размеры надбавок за специфику работы работникам Учреждения, предусмотрены приложением № 7 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливается в приложении №7 к настоящему Положению.

Руководителю Учреждения надбавка за специфику работы в Учреждении устанавливается Учредителем.

Работникам Учреждения надбавка за специфику работы в Учреждении устанавливается руководителем Учреждения.

71.Педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, за исключением работников, занимающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке за проведение работы, направленной на патриотическое воспитание обучающихся, в размере 5000 рублей.

Указанная надбавка производится за организацию и проведение не менее одного мероприятия и (или) проекта в месяц, направленного на патриотическое воспитание обучающихся, в соответствии с планом воспитательной работы и/или отдельным приказом о мероприятии (проекте) по Учреждению, участие в которых приняли не менее тридцати процентов обучающихся (за исключением обучающихся по очно-заочной форме обучения) в Учреждении.

Указанная надбавка устанавливается руководителем Учреждения ежемесячно по итогам работы за месяц на основании отчета, форма которого утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

72. Руководитель, заместители руководителя и работники Учреждения имеют право на единовременную выплату в размере одного оклада (должностного оклада), ставки по основной занимаемой должности при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) в Учреждении (далее - единовременная выплата), принимается руководителем Учреждения не позднее 7 календарных дней со дня подачи работником заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается до начала ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

Решение о единовременной выплате руководителю Учреждения принимается Учредителем Учреждения, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается до начала ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

Единовременная выплата работникам производится в размере оклада (должностного оклада), ставки по основной занимаемой должности один раз в календарном году.

Единовременная выплата не производится работникам, работающим по совместительству, при условии получения указанной выплаты по основному месту работы.

Единовременная выплата не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в соответствующую организацию в том же календарном году.

Единовременная выплата не учитывается в составе заработной платы при установлении оплаты труда в размере минимальной заработной платы.

При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году, при условии если работник не получал данную выплату в Учреждении в текущем финансовом году.

73. Работники Учреждения, занимающие должности «Заведующий библиотекой», имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа - 14 календарных дней.

Работникам Учреждения, занимающим должности «Заведующий библиотекой», имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы.

74.В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, образования, квалификационной категории, почетного звания, нагрудного знака (значка), ведомственного знака отличия, ученой степени доктора наук и кандидата наук, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

при присвоении почетного звания, награждении нагрудным знаком (значком), ведомственным знаком отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**Перечень
должностей, относимых к основному, административно-
управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения**

Основной персонал

Заместитель директора по воспитательной работе
Заместитель директора по учебной работе
Заведующий отделением очной формы обучения
Заведующий отделением очно-заочной формы обучения
Заведующий учебной частью
Заведующий многофункциональным центром прикладных квалификаций
Заведующий центром цифрового образования детей «IT-куб»
Заведующий учебными мастерскими
Заведующий учебными лабораториями
Заведующий учебно-производственным комплексом
Заведующий методическим кабинетом
Воспитатель
Мастер производственного обучения
Методист
Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Социальный педагог
Руководитель физического воспитания
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Учебно-вспомогательный персонал

Дежурный по режиму
Диспетчер образовательного учреждения
Секретарь учебной части

Административно-управленческий персонал

Директор
Заместитель директора по безопасности
Заведующий библиотекой
Начальник отдела

Вспомогательный персонал

Бухгалтер
Делопроизводитель
Документовед
Заведующий столовой
Комендант
Учётчик
Лаборант
Системный администратор
Экономист
Специалист по закупкам
Механик
Специалист по кадрам
Техник
Профконсультант
Администратор
Электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования
4 разряда
Гардеробщик 1 разряда
Повар 3 разряда
Подсобный рабочий 1 разряда
Слесарь-ремонтник 3 разряда
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда
Уборщик служебных помещений 1 разряда
Архивариус
Юрисконсульт
Дворник 1 разряда
Кухонный рабочий 2 разряда

ОСОБЕННОСТИ

оплаты труда педагогических работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Ясногорский технологический техникум»

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Ясногорский технологический техникум» (далее - Учреждении), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;

Тарификационный список педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Преподаватели Учреждения.

1.1.1. До начала учебного года плата за часы педагогической работы преподавателей Учреждения в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы в Учреждении, установленной в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению, выплаты за выслугу лет за час преподавания на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Должностной оклад, ставка за час преподавания определяются путем деления размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам (повышающего

коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), установленной в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению, выплаты за выслугу лет на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная плата за часы педагогической работы выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

1.1.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы в Учреждении, установленной в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению, выплаты за выслугу лет за час преподавания на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за часы педагогической работы за неполный рабочий месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы в Учреждении, установленной в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению, выплаты за выслугу лет за час преподавания на фактическое количество часов.

1.1.3. Преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, плата за часы педагогической работы до начала учебного года выплачивается из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы в Учреждении, установленной в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению,

выплаты за выслугу лет. При этом учебная нагрузка указанным работникам устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

1.1.4. При изменении повышающего коэффициента в связи с присвоением квалификационной категории или выплаты за выслугу лет в связи с увеличением стажа педагогической работы плата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом измененных повышающих коэффициентов, надбавок за специфику работы в Учреждении, определенных приложением № 7 к настоящему Положению, выплаты за выслугу лет за час преподавания на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

1.1.5. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по должностному окладу, ставке за час преподавания ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет платы за часы педагогической работы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

1.1.6. В том случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью платы за часы педагогической работы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения платы за часы педагогической работы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

1.1.7. В случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого

должностного оклада, ставки уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, плата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

1.1.8. В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период производится плата за часы педагогической работы в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

1.1.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. Количество мастеров производственного обучения определяется Учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада, ставки.

2. Условия и порядок почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;

за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер почасовой оплаты преподавателей определяется путем деления должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы в Учреждении, установленной в соответствии с приложением № 7 к Положению, выплаты за выслугу лет на 72 часа.

3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся

3.1. За педагогическими и другими работниками Учреждения при направлении их, по согласованию с руководителем Учреждения, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы в Учреждении, установленной в соответствии с приложением № 7 к Положению, выплаты за выслугу лет для руководителей структурных подразделений Учреждения.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию «педагог-методист»), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам), надбавки за специфику работы в Учреждении, установленной в соответствии с приложением № 7 к Положению, выплаты за выслугу лет.

Приложение № 3
к Положению об условиях оплаты труда
работников государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской области
«Ясногорский технологический техникум»

Перечень

должностей работников, для установления доплаты за работу в ночное
время в государственном профессиональном образовательном
учреждении Тульской области «Ясногорский технологический
техникум»

1. Дежурный по режиму

Выплата за выслугу лет в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Ясногорский технологический техникум»

1. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Ясногорский технологический техникум» (далее - Учреждении) (за исключением руководителя, заместителей руководителя) в процентах от должностного оклада (оклада), ставки в зависимости от стажа работы при выслуге в следующих размерах:

Стаж работы	Размер, %
от 0 до 2 лет включительно	2
свыше 2 до 5 лет включительно	5
свыше 5 до 10 лет включительно	10
свыше 10 до 20 лет включительно	15
свыше 20 лет	20

Выплата за выслугу лет устанавливается как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, оформленные в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления выплаты за выслугу лет в Учреждении производится согласно порядку исчисления стажа работы для установления выплаты за выслугу лет работникам, предусмотренному приложением № 5 к Положению.

4. В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет работникам, засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно перечню организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работников образования (дополнительного профессионального образования) (педагогический стаж), в соответствии с приложением № 6 к Положению.

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы для установления выплаты за выслугу лет работникам, осуществляющих образовательную деятельность

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в государственных организациях Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Организации);

б) время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;

время службы в Вооруженных Силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

период приостановления действия трудового договора на период прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

в) время работы в Организациях в период учебы студентам педагогических организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в Организациях;

г) работникам Учреждения при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно

следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности.

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления выплаты за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по мобилизации или по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 настоящего Порядка;

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению

правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;
преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

мастерам производственного обучения;
педагогам дополнительного образования;
педагогам-психологам;
методистам.

5. Работникам Учреждения время педагогической работы в Организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

7. Работникам Учреждения могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и Организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

8. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Учреждения создается соответствующая комиссия по исчислению стажа для установления выплаты за выслугу лет.

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций (учреждений) и должностей, время работы
в которых засчитывается в стаж работников образования
(педагогический стаж) осуществляющих образовательную деятельность

Наименование организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации, в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых, организации, реализующие программы спортивной подготовки	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы основ безопасности и защиты Родины, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной

	подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораторий, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров

IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы работникам государственного
профессионального образовательного учреждения Тульской области
«Ясногорский технологический техникум»

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Профессиональная образовательная организация			
1	Профессиональные образовательные организации, осуществляющие обучение по профессиям, для предприятий черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ, а также организации ОПК, связанные с металлообработкой	мастера производственного обучения	10

1. Размер надбавки за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности Учреждения.

2. Надбавка за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) устанавливается за фактически отработанное время.

Приложение № 8
к Положению об условиях оплаты труда
работников государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской области
«Ясногорский технологический техникум»

Критерии оценки деятельности работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Ясногорский технологический техникум»

Критерии оценки деятельности работников по должности Преподаватель

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты (%)
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Подготовка участников, призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету, направлению подготовки		30
Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		20
Наличие разработанных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий		20
Наличие и использование индивидуальных программ работы с обучающимися		30
Использование ресурсов сети Интернет при проведении занятий		50
Развитие материально-технической, ресурсной обеспеченности учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)	эффективное использование учебного оборудования	50
Организация и проведение мероприятий на уровне учреждения, на региональном уровне, всероссийском уровне		30
Участие в организации и проведении мероприятий по развитию наставничества на уровне учреждения, на региональном уровне, всероссийском уровне		30
Выступление с докладами на педагогических советах, заседаниях ПЦК		20
Проведение открытых уроков, классных часов, и др. мероприятий		30
Участие в подготовке к новому учебному году		20
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Работа в МФЦПК		30
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета техникума		20
Участие в организации и проведении профориентационной работы		20
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качество разработки и реализации рабочих программ	реализация рабочих программ на высоком методическом уровне	30
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков и т.п.	30
Качественное выполнение срочных поручений		30
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами	Своевременное и должное оформление документации	20
Качественная организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектов, социальных проектов и др.		20
Активное участие в мероприятиях по организации итоговой аттестации обучающихся		20
Качественная работа с неуспевающими обучающимися находящимися в группе «риска» в учебное время.		40
Реализация комплекса мероприятий, обеспечивающих высокие качественные показатели успеваемости обучающихся.		30
Качественная подготовка обучающихся к исследовательской деятельности		20
Наличие и использование в работе инновационных методик		20
Качественная разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		20
Качественная работа на электронных образовательных площадках.		20

Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		30
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		30
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		20
Отсутствие дисциплинарных взысканий		20
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Более 50%	30
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок контролирующих органов		20
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Качественные результаты итоговой и промежуточной аттестации	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации : свыше 50% от общего количества обучающихся	50
	100% успеваемость обучающихся	50
Динамика среднего балла успеваемости обучающихся выше уровня прошлого семестра		50
Количество обучающихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом		50
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	50
Поддержание учебной дисциплины, режима посещения занятий	Отсутствие систематически не посещающих занятия обучающихся	50
Социальное партнерство с другими учреждениями. Работа по реализации мероприятий в рамках сетевого взаимодействия.		50
Активное участие в мероприятиях техникума		100
Поддержание учебной дисциплины, режима посещения занятий	Отсутствие систематически не посещающих занятия обучающихся	50
Максимально возможное количество процентов		500

Критерии оценки деятельности по должности Мастер производственного обучения

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Подготовка участников и призеров чемпионатов, олимпиад, конкурсов и других конкурсных мероприятий.	внутри учреждения, региональный уровень, всероссийский уровень	30
Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	внутри учреждения, региональный уровень, всероссийский уровень	20
Наличие разработанных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий размещенных в общем доступе.		20
Организация и проведение мероприятий по развитию наставничества	внутри учреждения, региональный уровень, всероссийский уровень	20
Использование ресурсов сети Интернет, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области	- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия - использует систему для контроля и учета успеваемости студентов - достоверность информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области	20
Развитие материально-технической, ресурсной обеспеченности учебного процесса	эффективное использование учебного оборудования	30
Выступление с докладами на педагогических советах		20
Проведение открытых мероприятий		30
Участие в подготовке к новому учебному году		30
Участие в профориентационной работе		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Ремонт и обслуживание транспортных средств		50
Ремонт и обслуживание учебно-производственного оборудования		50
Работа в МФШПК		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Наличие наград, благодарности, грамоты		10
Качество разработки и реализации рабочих программ	реализация рабочих программ на высоком методическом уровне	30
Качество документации и методических разработок по сопровождению	Наличие методических	30

высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	разработка, проведение открытых уроков и т.д.	
Качественное выполнение срочных поручений		30
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		30
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	30
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		30
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		20
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		20
Отсутствие дисциплинарных взысканий		20
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Более 50%	30
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок контролирующих органов		30
Наличие собственных программ, методических разработок в соответствии с ФГОС, максимально сближающих подготовку рабочих профессий с практической подготовкой в соответствии с ФГОС	от одной до трех разработок	30
Наличие программ практической подготовки в соответствии с ФГОС	наличие	30
Качественная организация производственной практики на предприятиях и в организациях с заключением договоров	Наличие трёхсторонних договоров с организациями, предприятиями о практической подготовке	50
Качественная подготовка обучающихся к производственной и конкурсной деятельности в неучебное время.		20
Качественная организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета техникума		30
Качественная работа с обучающимися находящимися в группе "риска" в неучебное время		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний по содержанию закрепленного оборудования, техники, дежурству по учебному корпусу, столовой и др.		50
Обеспечение работы по взаимодействию с родителями в неучебное время		30
Посещение обучающихся на дому		20
Результаты работы по профилактике правонарушений (правонарушений нет)		50
Трудоустройство выпускников	100% и более	50
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся		50
Отсутствие неуспевающих в группе за отчетный период		50
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	50
Поддержание учебной дисциплины, режима посещения занятий	Отсутствие систематически не посещающих занятия обучающиеся	50
Активное участие в мероприятиях техникума		100
Максимально возможное количество процентов		500

Критерии оценки деятельности по должности Методист

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Разработка, участие в разработке методических рекомендаций, пособий, электронных пособий.		50
Подготовка обучающихся – призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	внутри организации, на региональном уровне, всероссийской уровень	50
Обобщение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, крутых столов; проведение мастер-классов)		30
Использование ресурсов сети Интернет, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных организаций)		40
Обеспечение пополнения и обновления методического фонда		20
Наличие разработанных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий размещенных в общем доступе		30
Организация и проведение мероприятий на базе техникума		100
Организация различных видов мониторинга		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50

Сопровождение педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности		10
Качество разработки методических программ		50
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса	Наличие методических разработок	50
Качественное выполнение срочных поручений		50
Качественное выполнение валидных и ответственных заданий в установленные сроки		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума	Своевременное и должное оформление документации	50
Качество проведения методической учебы по вопросам обеспечения образовательного процесса		50
Качественное проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции и др.)		40
Качественная подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах		30
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		30
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		20
Отсутствие дисциплинарных взысканий		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок		20
Разработка инновационных продуктов		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Результативность сопровождения педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК; подготовки к выступлениям и публикациям педагога		100
Актуальность и результативность аналитической деятельности		50
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		100
Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		30
Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка, инновационная деятельность		30
Публикации (статьи по распространению и обобщению результативного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет, выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)		50
Участие в работе органов управления учреждения		60
Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов		30
Максимально возможное количество процентов		500

Критерии оценки деятельности по должности Социальный педагог

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.		30
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		50
Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних.		50
Участие студентов, состоящих на учете в КДН, во внеурочной деятельности.		100
Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей.		50
Участие социального педагога в руководстве методическими объединениями.		50
Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности.		50
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		20
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		

Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях.	на муниципальном уровне, на региональном уровне	20
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		20
Качественное выполнение срочных поручений.		30
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		30
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	Своевременное и должное оформление документации	50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		30
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		50
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса.	Наличие методических разработок	50
Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения).	более 80%	50
Коррекция отклонений в развитии обучающихся.	Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении	30
Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий.		30
Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении, в т.ч. в нерабочее время.		30
Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций.		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью.	более 80%	100
Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время.	более 80%	100
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.	более 80%	50
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		50
Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры.	более 80%	100
Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей).	более 80%	50
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Педагог-психолог

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Востребованность услуг участниками образовательного процесса.		50
Результативность исследовательской деятельности педагога-психолога.		50
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		50
Внедрение современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария.		50
Участие и результативность студентов в олимпиадах, конкурсах, конференциях, грантах разных уровней.		100
Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.		100
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной		20

информационной системе управления сферой образования Тульской области		
Качество диагностических мероприятий.		40
Признание высокого профессионализма педагога-психолога администрацией учреждения.		20
Качественное выполнение срочных поручений.		30
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		30
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума	своевременное и должное оформление документации	30
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		30
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		20
Наличие обращений обучающихся и ответственных лиц за консультациями к специалисту.		50
Коррекция отклонений в развитии обучающихся. Динамика среднего балла обучающихся с проблемами в обучении.	выше уровня предшествующего периода	50
Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами.		40
Качественная работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся.		30
Участие в организации профориентационной работы		20
Взаимодействие с родителями обучающихся.		20
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.		100
Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		50
Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями.		50
Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др.) с участниками образовательного процесса (педагогическими кадрами, родителями, обучающимися)		100
Работа с обучающимися по профессиональному самоопределению обучающихся.		100
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		50
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Педагог-организатор

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		100
Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность.	более 50%	100
Доля детей девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий семей, охваченных организованными формами труда и отдыха в каникулярное время.	более 50%	50
Повышение качества профессиональной деятельности.		50
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.		50
Участие в опытно-экспериментальной деятельности.		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		50
Качественное выполнение срочных поручений.		50
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		30

Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	Своевременное и должное оформление документации	30
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		30
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		20
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		20
Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся.		50
Организация деятельности органов студенческого самоуправления в учебном коллективе. Организация волонтерского движения		100
Динамика удовлетворенность обучающихся, родителей, классного руководителя воспитательным процессом в техникуме		30
Создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося, воспитанника		20
Организация мониторинга за здоровьем, развитием и воспитанием обучающихся, воспитанников в том числе с помощью электронных форм		20
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.		60
Участие техникума в конкурсе воспитательных систем.		100
Эффективность обобщения и распространения педагогического опыта.		40
Подготовка, организация и проведение массовых мероприятий на муниципальном и региональном уровне		150
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.		60
Удовлетворенность потребителей услуг качеством проведения мероприятий		40
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Воспитатель

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		30
Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность.	более 60%	50
Доля детей девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий семей, охваченных организованными формами отдыха в неучебное время.	более 50%	50
Доля обучающихся активно участвующих в общественной жизни общежития, в работе студенческого совета общежития	более 60%	50
Использование внешних ресурсов (музеев, кинотеатров и т.д.) в организации внеурочной работы		50
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.		20
Участие в опытно-экспериментальной деятельности.		20
Организация деятельности органов студенческого самоуправления в учебном коллективе.		50
Организация мониторинга за здоровьем, развитием и воспитанием обучающихся, воспитанников в том числе с помощью электронных форм		50
Создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося, воспитанника		30
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощренной за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		60
Качественное выполнение срочных поручений.		50
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	Своевременное и должное оформление документации	20
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		20
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного		50

процесса.		
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		20
Эффективная и качественная работа воспитателя по предупреждению нарушений Правил проживания в студенческом общежитии		50
Осуществление совместной деятельности воспитателя, социального педагога, педагога-организатора, педагога-психолога.		20
Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности обучающихся; - воспитанность обучающихся; - интеллектуальная, нравственная или физическая разносторонность; - сформированность группового коллектива; - и т.д.		30
Динамика удовлетворенность обучающихся, родителей, воспитательным процессом в техникуме		30
Качество организации воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся.		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.		100
Разработка методических материалов и их реализация в воспитательном процессе		50
Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.		60
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации воспитательного процесса.		80
Активное содействие работе органов студенческого самоуправления		60
Проведение индивидуальной работы с обучающимися, направленной на коррекцию их поведения, повышение уровня общей культуры и адаптации к новым условиям проживания и обучения		100
Максимально возможное количество процентов		450

**Критерии оценки деятельности по должности
Преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Активное участие в профорientационной работе по набору контингента. Подготовка агитационной бригады.		50
Реализация дополнительных проектов (экскурсии, экспедиционные программы групп и индив. проекты) по предмету		50
Работа по развитию внутреннего самоуправления, общественных организаций.		30
Положительная оценка со стороны педагогического коллектива.		30
Освещение проведенных мероприятий на сайте техникума.		30
Высокое качество проведения мероприятий		50
Результативность и массовость участия в военно-спортивных мероприятиях		60
Организация военно-спортивных сборов		50
Организация каникулярного отдыха обучающихся.		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Работа над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических пособий)		50
Качественное выполнение срочных поручений.		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	Своевременное и полное оформление документации	30
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		20
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		30
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.		50
Качественная работа военно-патриотических клубов и объединений на базе техникума		50

Совместная деятельность по организации военно-патриотической работы преподавателя-организатора ОБиЗР, педагога-организатора и руководителя физического воспитания		50
Работа с неуспевающими обучающимися находящимися в группе «риск» в неучебное время.		50
Качественная организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета техникума		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций.		50
Организация командно-штабных, тактико-специальных и др. мероприятий по ГО в учреждении		50
Эффективная работа по организации досуга обучающихся		100
Организация, планирование, результативность внеурочной деятельности		100
Участие в реализации программ воспитания и социализации обучающихся		100
Содержание защитных сооружений, индивидуальных средств защиты и формирования ГО в надлежащей готовности		50
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Руководитель физического воспитания

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Активное участие в профориентационной работе по набору контингента. Подготовка агитационной бригады.		50
Работа по развитию внутреннего самоуправления, общественных организаций.		30
Положительная оценка со стороны педагогического коллектива.		50
Освещение проведенных мероприятий на сайте техникума.		20
Высокое качество проведения мероприятий		100
Эффективная работа по организации досуга обучающихся.		50
Проведение мероприятий муниципального и регионального уровня.		50
Организация каникулярного отдыха обучающихся.		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Высокое качество проведения мероприятий.		50
Качественное выполнение срочных поручений.		30
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		20
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Организация студенческих клубов и объединений.		60
Обеспечение подготовки и прохождения обучающимися контрольных испытаний Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)		50
Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения.		20
Осуществление совместной деятельности, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора ОБиЗР, педагога-организатора по проведению спортивных мероприятий		50
Качественное проведение мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся		50
Качественная организация внеурочной (клубной) деятельности в техникуме.		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований.		100
Организация и проведение на базе учреждения соревнований, спортивных мероприятий, конкурсов спортивной направленности и т.п.	Не менее 1 в месяц	100
Эффективная работа по организации досуга обучающихся		50
Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)		100
Снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у обучающихся		100
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Комендант

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и окружающей территории		50
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.		50
Оперативное и результативное выполнение распоряжений (отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки).		50
Отсутствие замечаний по учёту и хранению имущества, обеспечение его сохранности		50
Организация дежурств обучающихся в общежитии.		50
Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны проживающих в общежитии		50
Ведение учёта проживающих в общежитии.		50
Отсутствие случаев травматизма в общежитии.		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума.		30
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		50
Качественная и своевременная подготовка помещений общежития к осенне-зимнему периоду		50
Качественное осуществление учёта и хранения товарно-материальных ценностей.		50
Недопущение случаев нарушения проживающими в общежитии дисциплины, общественного порядка.		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Участие в программе развития учебного заведения		50
Участие в подготовке учреждения к новому учебному году		100
Осуществление помощи воспитателям в подготовке и проведении различных конкурсов, соревнований, семинаров и т.д.		100
Взаимодействие с воспитателем по проведению культурно-массовой и воспитательной работы		100
Отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима в общежитии.		50
Максимально возможное количество процентов		400

Критерии оценки деятельности по должности Гардеробщик 1 разряда

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Подготовка к новому учебному году		150
Активное участие в мероприятиях техникума		100
Участие в благоустройстве и озеленении территории		150
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		50
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Качественное обеспечение сохранности вещей, сдаваемых на хранение		100

Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещения		100
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности		50
Отсутствие нарушений требований охраны труда.		100
Работа в условиях расширения зоны обслуживания		100
Сохранность принятых на хранение вещей		100
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Заведующий библиотекой

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Разработка документов, проектов по развитию библиотеки, повышению качества услуг и имиджа библиотеки		100
Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга.		50
Участие в профессиональных конкурсах.		50
Обеспечение работы обучающихся и преподавателей в электронных библиотеках.		100
Осуществление работы по списанию библиотечного фонда.		100
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		50
Качественное проведение библиографических уроков, рекомендательных обзоров, громких чтений, бесед, проведение мониторинга		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		30
Систематическая и качественная работа по сохранению библиотечного фонда.		50
Участие в подготовке обучающихся, преподавателей в техникумовских, региональных, всероссийских мероприятиях.		50
Качественная работа по обновлению библиотечного фонда.		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Читательская активность обучающихся.		100
Проведение обзорных бесед по прочитанным книгам.		50
Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность.		100
Внедрение современных методов и технологий: - подготовка электронных и мультимедийных изданий; - развитие виртуальных услуг; - внедрение инноваций.		100
Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке.		100
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Учётчик

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Участие в разработке и осуществлении мероприятий по повышению эффективности работы.		50
Участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей		50
Осуществление ведения учета операций, установленной отчетности		150
Своевременное оформление заявок на приобретение ГСМ		100
Внедрение в организацию учёта современных средств вычислительной техники, коммуникаций и связи		50

Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ	50
Наличие поощрений за труд	50
Максимально возможное количество процентов	500
Оценка качества выполняемых работ	
Качественное выполнение должностных обязанностей.	100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.	30
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.	50
Качественное составление отчета по списанию ГСМ.	50
Обеспечение качественной работы по приему и отпуску товарно-материальных ценностей, по их размещению с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря и т.п.	50
Качественное ведение учета операций, установленной отчетности без замечаний.	50
Максимально возможное количество процентов	500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	
Отсутствие недостатков и излишков по результатам ревизии и контроля	100
Отсутствие замечаний по ведению установленных журналов.	50
Отсутствие замечаний по ведению документации	100
Использование современных технических средств в профессиональной деятельности	50
Правильный оперативный учет ГСМ	100
Своевременная обработка путевых листов по вопросу расхода ГСМ, контроль возврата путевых листов, проверка правильности оформления, дооформление путевых листов	50
Максимально возможное количество процентов	450

Критерии оценки деятельности по должности Секретарь учебной части

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты
Оценка интенсивности и высоких результатов работы		
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности техникума и его подразделений.		50
Ведение электронного журнала, представление отчетов, рапортов и другой информации о ходе образовательного процесса, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		100
Содействие правильной и рациональной организации учебно-воспитательного процесса.		50
Ведение учета рабочего времени педагогических работников.		50
Работа в составе приемной комиссии		100
Своевременное и правильное ведение личных карточек обучающихся		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество баллов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума.		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		30
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Участие в составлении расписания учебных занятий в соответствии с учебным планом, контроль за выполнением расписания в полном объеме.		30
Участие в составлении расписания факультативных и дополнительных занятий, контроль за выполнением расписания в полном объеме.		60
Контроль за своевременным заполнением электронного журнала.		60

Максимально возможное количество процентов	500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	
Контроль обеспеченности групп, подразделений техникума необходимыми помещениями, учебно-методическими материалами, информационно-техническим оборудованием.	100
Осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса, обеспечение рационального использования учебных и внеучебных помещений техникума	100
Отсутствие претензий от преподавателей, мастеров производственного обучения, заведующих отделениями.	50
Осуществление работы с посетителями и сотрудниками техникума по консультированию по организации образовательного процесса	50
Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	50
Достоверное и оперативное заполнение форм отчетов статистического наблюдения	100
Максимально возможное количество процентов	450

Критерии оценки деятельности по должности Диспетчер образовательного учреждения

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности техникума и его подразделений.		50
Ведение электронного журнала, представление отчетов, рапортов и другой информации о ходе образовательного процесса, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		100
Содействие правильной и рациональной организации учебного процесса.		50
Ведение учета рабочего времени педагогических работников.		50
Работа в МФЦПК		50
Работа в составе приёмной комиссии		50
Своевременный контроль за состоянием личных дел обучающихся		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума.		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Качественная работа в информационных системах и системе электронного документооборота.		50
Качественное составление расписания факультативных и дополнительных занятий, контроль за выполнением расписания в полном объеме.		30
Проведение мониторинга занятости студентов и педагогов для оптимизации учебного расписания		30
Оперативное регулирование организации образовательного процесса (своевременное обеспечение учебных занятий)		70
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Контроль обеспеченности групп, подразделений техникума необходимыми помещениями, учебно-методическими материалами, информационно-техническим оборудованием.		100
Контроль за выполнением педагогическими работниками учебной нагрузки		100
Осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса, обеспечение рационального использования учебных и внеучебных помещений техникума		100
Отсутствие претензий от преподавателей, мастеров производственного обучения, заведующих отделениями.		50
Осуществление работы с посетителями и сотрудниками техникума по консультированию по организации образовательного процесса		50
Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса		50
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Техник

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Организация работы по оценке технического состояния недвижимых объектов		100
Систематический мониторинг перспективных и текущих планов различных видов ремонта		50
Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации		100
Организация технической эксплуатации инженерных систем и конструктивных элементов зданий		50
Ведение учета материальных ценностей.		50
Организация межведомственного взаимодействия с различными организациями		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		20
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		30
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Разработка программ улучшения технических условий для использования в техникуме		50
Качественная работа по обеспечению удовлетворительного состояния зданий и сооружений техникума		100
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие срывов занятий в следствии неисправности техники и оборудования.		100
Отсутствие жалоб работников техникума на работу техники.		50
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния кабинетов, помещений.		50
Осуществление качественного взаимодействия с работниками техникума.		50
Использование в работе различных компьютерных программ.		50
Отсутствие замечаний за техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов и систем		100
Организация работ по благоустройству территории зданий		50
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Бухгалтер, Экономист

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Работа в комиссиях, созданных в техникуме.		50
Участие в разработке локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		50
Своевременное представление предложений в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» на перемещение основных средств техникума и др. бухгалтерских операций.		50
Ведение работы в УРМ Бор; ЕГИССО; Региональный электронный бюджет. Бюджетное планирование; и другие системы		50
Разъяснения и консультирование сотрудников в пределах установленных полномочий.		50
Осуществление контроля исполнения служебных и распорядительных документов		50
Соблюдение требований действующего законодательства по вопросам бухгалтерского учета и финансовой отчетности		20
Интенсивность работы при представлении информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций		30
Реализация положений учетной политики учреждения, выполнение графика документооборота		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50

Максимально возможное количество процентов	500
Оценка качества выполняемых работ	
Качественное выполнение должностных обязанностей.	100
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума.	50
Качественная подготовка документов передаваемых в архив	50
Своевременный и качественный контроль за сроками исполнения документов	50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.	20
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	30
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.	50
Качественная работа в системе электронного документооборота	20
Своевременное и качественное предоставление первичных бухгалтерских документов в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» согласно графику документооборота.	50
Участие в проведении ревизий, инвентаризации материальных ценностей и денежных средств.	30
Максимально возможное количество процентов	500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	
Принятие эффективных решений при выполнении поставленных задач.	50
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.	100
Ежемесячный мониторинг результатов работы по направлениям (з/плата, стипендия, материальные запасы и основные средства, ТЭР и т.д.)	100
Отсутствие замечаний на работу со стороны проверяющих органов.	50
Недопущение разглашения и утечки информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение.	50
Качественная и своевременная сдача соответствующей отчетности	100
Максимально возможное количество процентов	450

Критерии оценки деятельности по должности Документовед, Делопроизводитель

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Работа в комиссиях, созданных в техникуме.		50
Участие в разработке локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		50
Использование в работе компьютерных программ Microsoft Word, Excel и др.		50
Обеспечение информационно-справочного обслуживания по документам		50
Разъяснения и консультирование сотрудников в пределах установленных полномочий.		50
Своевременная и качественная подготовка и оформление описей документов передаваемых в архив		50
Осуществление контроля исполнения служебных и распорядительных документов		50
Работа в МФЦПК		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума.		50
Качественная подготовка документов передаваемых в архив		50
Своевременный и качественный контроль за сроками исполнения документов		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		20
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		30
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора, заместителей директора (отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора, заместителей директора в установленные сроки)		50
Качественная работа в системе электронного документооборота		50

Максимально возможное количество процентов	500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	
Принятие эффективных решений при выполнении поставленных задач.	50
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.	100
Отсутствие замечаний на работу со стороны проверяющих органов.	50
Недопущение разглашения и утечки информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение.	50
Качественная и своевременная сдача соответствующей отчетности.	100
Своевременный учет получаемой и отправляемой корреспонденции, систематизации и хранения документов.	100
Максимально возможное количество процентов	450

Критерии оценки деятельности по должности Специалист по кадрам

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами:		50
Организация документооборота в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, нормативной базой ОУ		100
Работа в комиссиях, созданных в техникуме.		50
Участие в разработке локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		50
Проведение анализа состояния трудовой дисциплины и выполнение работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, движение кадров, участие в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины.		50
Участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформления их решений.		50
Интенсивность работы при представлении информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума		50
Организация работы с социальным фондом и работе по своевременному оформлению документации сотрудников		50
Качественное ведение документов (личные дела, личные карточки, трудовые книжки, трудовые договора, дополнительные соглашения, воинский учет, бронирование, листы временной нетрудоспособности)		100
Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности. Правильность оформления справок, служебных писем.		20
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		20
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		30
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		30
Качественная работа по комплектованию учреждения кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации.		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д. Отсутствие жалоб и обращений работников на неправомерные действия специалиста по кадрам		100
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.		50
Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний директора техникума по ведению внутренней документации, работников организаций, для которых составляется документация; - соблюдение срочности выполнения работ.		150

Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.	100
Своевременное и качественное представление отчетов	100
Максимально возможное количество процентов	500

Критерии оценки деятельности по должности Заведующий столовой

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное обеспечение замены отсутствующего работника.		50
Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности пожарной безопасности.		100
Обеспечение выполнения требований охраны труда и производственной санитарии.		100
Осуществление взаимодействия с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию.		100
Привлечение внебюджетных средств.		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		100
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		30
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		100
Системный контроль за соблюдением технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.		50
Качественная работа по сохранению технологического оборудования, материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря в исправном состоянии, своевременное списание материальных запасов.		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Участие в проведении мероприятий в техникуме.		100
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: создание бесконфликтной рабочей среды.		50
Участие в разработке локальных актов техникума.		50
Качественное выполнение производственных заданий, своевременное выполнение отдельных поручений подчиненными ему службами и отдельными работниками.		100
Своевременность заключения договоров на поставку продуктов питания.		150
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки по должности Повар 3 разряда

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Обеспечение высокой культуры обслуживания.		50
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		50
Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с требованиями норм и правил.		100
Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).		100
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		30
Обеспечение поддержания чистоты и порядка на своем рабочем месте (столы, плиты, раздаточная)		70
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100

Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	100
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.	30
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.	50
Отсутствие нарушений «Санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиНа.	50
Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.	50
Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда, производственной санитарии.	50
Обеспечение высокой культуры обслуживания.	50
Максимально возможное количество процентов	500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	
Участие в проведении мероприятий в техникуме.	50
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей столовой.	50
Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья и санитарных правил	100
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	100
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	50
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	50
Максимально возможное количество процентов	400

Критерии оценки деятельности по должности Подсобный рабочий 1 разряда

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие в работе комиссий, созданных в техникуме.		50
Соблюдение нормы расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.		100
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		50
Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации		100
Выполнение различных видов работ, требующих специальных навыков		100
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное выполнение работ по благоустройству зданий и территории техникуму		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		30
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Содержание производственных помещений, в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями и нормами.		50
Соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда.		50
Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора, начальника отдела (отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки)		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Участие в проведении мероприятий в техникуме.		50
Обеспечение высокой культуры обслуживания.		50
Сохранность инвентаря, товарно-материальных ценностей, экономия использования средств и материалов		50
Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.		100
Работа по выполнению энергосберегающей программы (соблюдение требований экономичного использования электроэнергии)		50
Ведение общественной работы.		100
Максимально возможное количество процентов		400

Критерии оценки деятельности по должности Дежурный по режиму

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро, тепло и водоснабжения, принятие решений.		100
Работа над созданием имиджа учреждения		50
Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации		100
Соблюдение температурного режима, микроклимата, санитарно-гигиенического состояния, наличие и функционирование систем водоснабжения, водоотведения, вентиляция; оборудование столовой, учебного корпуса и т.д. в соответствии с СанПиН по всех помещениях (приучебная территория) учреждения		100
Обеспечение высокой культуры обслуживания		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Обеспечение сохранности имущества и оборудования в период дежурства		100
Организация качественного контроля за соблюдением режима на объектах техникума.		50
Обеспечение соблюдения пропускного режима работниками и посетителями техникума (общежития).		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие или своевременное предотвращение фактов порчи имущества техникума.		50
Отсутствие жалоб со стороны работников, обучающихся и посетителей техникума (общежития).		50
Отсутствие фактов несвоевременного информирования руководства о нарушениях пропускного режима во время дежурства		50
Отсутствие фактов несвоевременного информирования руководства о нарушениях правил пожарной безопасности во время дежурства		50
Оказание помощи воспитателям общежития в проведении мероприятий.		100
Отсутствие фактов нарушения пропускного режима		100
Максимально возможное количество процентов		400

Критерии оценки деятельности по должности Уборщик служебных помещений 1 разряда

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		50
Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора, начальника отдела (отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки)		100
Выполнение разовых поручений администрации техникума		100
Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации		50
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		50
Участие в субботниках		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50

Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию средств и инвентаря	20
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.	50
Осуществление ежедневной качественной уборки помещений, территории, учреждения.	60
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки	50
Качественное осуществление генеральной уборки помещений.	50
Максимально возможное количество процентов	500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	
Отсутствие нарушений: -требований по охране жизни и здоровья сотрудников и обучающихся; -требований охраны труда; -требований пожарной безопасности	100
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.	100
Отсутствие жалоб со стороны работников, обучающихся и посетителей техникума (общественности).	100
Сохранность инвентаря, товарно-материальных ценностей, экономия использования средств и материалов	100
Максимально возможное количество процентов	400

**Критерии оценки деятельности по должности Слесарь-ремонтник 3 разряда,
Слесарь-сантехник 4 разряда, Электромеханик по средствам автоматики и
приборам технологического оборудования 4 разряда**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременный ремонт эвакуационных лестниц, канализационных колодезев, пожарного гидранта, оборудования и т.п.		100
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.		50
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		50
Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора, начальника отдела (отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки)		100
Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования.		50
Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное выполнение работ по благоустройству здания и территории		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		30
Обеспечение качественного технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов.		50
Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других работ.		50
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения техникума.		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие нарушений: -требований по охране жизни и здоровья сотрудников и обучающихся; -требований охраны труда; -требований пожарной безопасности		100
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.		100
Отсутствие жалоб со стороны работников, обучающихся и посетителей техникума (общественности).		100
Сохранность инвентаря, товарно-материальных ценностей, экономия использования средств и материалов		100
Максимально возможное количество процентов		400

Критерии оценки деятельности по должности Механик

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное составление и качественное ведение документации.		50
Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии техники.		100
Содержание транспортных средств и оборудования в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		100
Ремонт автотранспортных средств и технологического оборудования		100
Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе транспортных средств		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума.		30
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Обеспечение высокого качества технического обслуживания автомобильной и сельскохозяйственной техники, технологического оборудования.		50
Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автомобилей и тракторов		50
Отсутствие нарушений техники безопасности, оснащения автомобилей и сельскохозяйственной техники средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи.		50
Максимально возможное количество баллов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителей подразделений		50
Отсутствие нарушений в ходе выполнения работ.		100
Отсутствие жалоб со стороны проверяющих органов.		100
Отсутствие нарушений: -требований охраны труда; -требований пожарной безопасности		100
Отсутствие жалоб со стороны работников, обучающихся и посетителей техникума.		50
Соблюдение порядка в гаражах и ангарах согласно требованиям санитарного контроля, охраны труда, пожарной и электробезопасности		100
Максимально возможное количество баллов		500

Критерии оценки деятельности по должности Лаборант

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных, исследовательских и др. работ		100
Ремонт и подготовка оборудования, материалов и т.д. для исследовательских работ обучающихся по профилю лаборатории		100
Участие в модернизации материально-технической базы		50
Оказание эффективного содействия в учебно-воспитательном процессе педагогическим работникам и обучающимся (участие в подготовке обучающихся и педагогов к проведению конференций, семинаров, выставок и других мероприятий)		100
Участие в создании электронной базы, классификации, систематизации, анализе документации		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами		30

актами техникума.		
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Качественное обеспечение эстетического и гигиенического состояния лаборатории		100
Качественная разработка методических рекомендаций по проведению лабораторных и практических работ		100
Качественная подготовка проведения лабораторных работ, практических и теоретических занятий с внедрением инновационных технологий		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу лаборанта от ответственных лиц.		100
Отсутствие нарушений в ходе работы лаборанта.		100
Отсутствие нарушений: -требований по охране жизни и здоровья обучающихся и сотрудников; -требований охраны труда; -требований пожарной безопасности.		50
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.		50
Содержание лаборатории в соответствии с требованиями СанПин		50
Поддержание в образцовом состоянии кабинетов и лабораторий (участие в эстетическом и тематическом оформлении кабинетов, лабораторий)		50
Максимально возможное количество процентов		400

Критерии оценки деятельности по должности Системный администратор

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное и быстрое устранение нарушений в работе информационных систем.		100
Подготовка оборудования, материалов для ремонта оборудования, проведение срочного ремонта оборудования		100
Участие в составе рабочих групп		50
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума.		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Качественное проведение работ по обеспечению стабильного функционирования вычислительной техники, оперативное устранение аварий и сбоев в эксплуатации		50
Качественное формирование информационного банка данных (вхождение в систему Интернет, использование электронной почты, обслуживание лицензионного программного обеспечения и др.), обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера		50
Квалифицированное оказание помощи работникам техникума по работе с программным обеспечением		50
Обеспечение рационального и бережного использования технических средств, аппаратуры и приборов, сохранности имущества и оборудования		50
Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу системного администратора от руководителей подразделений		100
Отсутствие нарушений в ходе работы системного администратора		100

Отсутствие нарушений: -требований охраны труда; -требований пожарной безопасности.		50
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.		50
Оперативное обновление программного и аппаратного обеспечения без потери его работоспособности		50
Отсутствие жалоб на работу компьютерного обеспечения		100
Максимально возможное количество процентов		450

**Критерии оценки деятельности по должности
Заведующий многофункциональным центром прикладных квалификаций**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		100
Высокие показатели качества профессиональной деятельности.		100
Выступление на семинарах, конференциях ; проведение мастер-классов на различных уровнях.		50
Разработка, участие в разработке методических рекомендаций, пособий, электронных пособий.		50
Участие в опытно-экспериментальной деятельности техникума		100
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественная разработка документации и методических рекомендаций по сопровождению высокого уровня учебного процесса	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков, педчасов и т.п.	50
Качественное выполнение срочных поручений		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		50
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		50
Доля обучающихся, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Более 50%	50
Выполнение плановых заданий, контрольных цифр комплектования обучающимися МФЦПК		100
Обеспечение эффективного взаимодействия и сотрудничество с органами государственной власти, государственными и частными организациями.		50
Увеличение объема поступающих средств		70
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Использование дистанционных технологий для организации деятельности МФЦПК.		200
Положительная динамика увеличения численности обучающихся МФЦПК		100
Организация и участие в мероприятиях направленных на повышение уровня востребованности направлений деятельности МФЦПК		100
Высокорезультативное решение задач развития МФЦПК		100
Максимально возможное количество процентов		500

**Критерии оценки деятельности по должности
Заведующий методическим кабинетом**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Проведение методической учебы по вопросам обеспечения образовательного процесса		100
Разработка, участие в разработке методических рекомендаций, пособий, электронных пособий.		100
Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов		50
Обобщение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов и т.д.)		50

Использование ресурсов сети Интернет, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области и т.п.		50
Наличие опубликованных в сети Интернет собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.	-	50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Высокое качество разработки педагогических программ		50
Высокое качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса	Наличие методических разработок	50
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Систематизация и должное оформление документации	50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		50
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Методическое руководство организацией повышения квалификации педагогических работников		50
Подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах		30
Качественная организация различных видов мониторинга		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Результативность сопровождения педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК; подготовки к выступлениям и публикациям педагога		100
Высокая актуальность и результативность аналитической деятельности		100
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		100
Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации		100
Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей		100
Максимально возможное количество процентов		500

**Критерии оценки деятельности по должности
Заведующий отделением, Заведующий учебной частью**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		100
Увеличение количества обучающихся, вовлеченных проектноую деятельность.		50
Повышение качества профессиональной деятельности по результатам самообследования.		50
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам обучения и воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.		50
Участие в опытно-экспериментальной деятельности техникума.		50
Соблюдение сроков по организации текущей и запланированной деятельности, обеспечение контроля за выполнением плановых заданий, координация работы преподавателей, воспитателей и др. педагогических работников по выполнению учебных планов и программ, разработке необходимой учебно - методической документации		100
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение срочных поручений.		50
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Качественное и своевременное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20

Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		50
Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности.		50
Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, прогнозов, ответов на запросы в установленном порядке руководству техникума, в вышестоящие органы и иные органы, организации		50
Осуществление кураторства педагогических работников техникума.		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Результативность сопровождения педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК; подготовки к выступлениям и публикациям педагога		50
Актуальность и результативность аналитической деятельности		50
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д.		100
Положительная динамика роста показателей качества образовательного и воспитательного процессов		100
Проведение мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.		100
Использование дистанционных технологий для организации образовательной, воспитательной и внеурочной деятельности		100
Максимально возможное количество процентов		500

Критерии оценки деятельности по должности Заместитель директора по воспитательной работе

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		100
Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность.	более 50%	100
Доля детей девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий семей, охваченных организованными формами внеучебной деятельности.	более 50%	50
Повышение качества профессиональной деятельности по результатам самообследования.		100
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных несовершеннолетними обучающимися в отчетный период.		50
Качественное выполнение срочных поручений.		50
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	50
Отсутствие замечаний, взысканий директора.		20
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.		50
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Наличие системы воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся		50
Качественное и эффективное осуществление руководства воспитательной деятельностью педагогических работников		50
Организация деятельности органов студенческого самоуправления в учебном коллективе.		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д. Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса.		100
Результативность воспитательной работы учреждения и признание ее достижений на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях		100
Наличие благодарностей, грамот за качественное выполнение должностных обязанностей.		50
Эффективная организация работы с государственными службами:		100

- отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; грамотность оформления документов; отсутствие замечаний руководителя Учреждения; срочность выполнения работ.		
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.).		50
Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству техникума, в вышестоящие органы и иные органы, организации		100
Максимально возможное количество процентов		500

Критерии оценки деятельности по должности Заместитель директора по безопасности

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Эффективная работа по созданию безопасных условий работы техникума: противопожарная, антитеррористическая, санитарно-эпидемиологическая безопасность, обеспечение охраны труда и техники безопасности в отчетный период		100
Высокий уровень подготовки техникума к работе в новом учебном году		50
Создание новых и поддержка действующих информационных банков.		50
Качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях		100
Участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных и др. комиссий		100
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума		50
Отсутствие замечаний, взысканий руководителя Учреждения.		20
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		30
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		100
Наличие системы по предупреждению ЧС в Учреждении.		50
Качественное проведение мастер – классов, открытых мероприятий, выступлений на семинарах, конференциях.		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д. Отсутствие жалоб и обращений участников образовательного процесса.		100
Наличие благодарностей, грамот за качественное выполнение должностных обязанностей.		50
Профилактическая работа с обучающимися (беседы, проведение мероприятий по ОБЖ и т.п.)		100
Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний руководителя Учреждения; - срочность выполнения работ.		100
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.).		50
Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству техникума, в вышестоящие органы и иные органы, организации		100
Максимально возможное количество процентов		500

Критерии оценки деятельности по должности Заместитель директора по учебной работе

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие в реализации программы развития Техникума		100
Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендаций) под руководством заместителя директора		50
Количество выступлений, подготовленных курируемым заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, методических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом		50
Наличие методических разработок по организации учебного процесса		100
Участие в профориентационной работе		100
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора.		30
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Организация качественной и эффективной образовательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей студентов.		50
Качественное и эффективное осуществление руководства учебной деятельностью педагогических работников.		50
Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков занятий обучающимися без уважительных причин.		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Разработка, реализация и внедрение инновационных или экспериментальных проектов нововведений, проектов		100
Эффективная организация работы с молодыми специалистами		50
Своевременность подготовки и утверждения планов работы		50
Повышение качества профессиональной деятельности.		50
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам обучения, проведение мастер-классов на различных уровнях.		50
Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству техникума, в вышестоящие органы и иные органы, организации		100
Сохранность учебного контингента за отчетный период		50
Разработка методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования		50
Максимально возможное количество процентов		500

Критерии оценки деятельности по должности Начальник отдела делопроизводства, учёта кадров и контингента

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Интенсивное использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами.		100
Качественная организация работы с молодыми специалистами, с вновь прибывшими работниками.		20
Активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины.		20
Стабильная деятельность отдела. Организация работы по обеспечению подбора, расстановки кадров, использованию рабочих и специалистов в соответствии с их специальностью и квалификацией, формирование кадрового резерва, анализ кадрового состава		60
Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников		100
Поддержание высокого уровня трудовой дисциплины и выполнения работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка.		50
Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50

Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума		50
Отсутствие фактов утраты (потери) документов.		50
Отсутствие фактов нарушения сотрудниками отдела должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора техникума		30
Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения, подготовки документов, несвоевременного представления установленной отчетности		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора,		20
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		30
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Качественная и эффективная работа по обеспечению подбора и расстановки специалистов и рабочих в техникуме, организация системы учёта кадров и отчетности		30
Качественная работа в информационных системах и системах электронного документооборота		40
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д. Отсутствие жалоб работников Учреждения в отчетный период.		100
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.		50
Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний директора техникума по ведению внутренней документации, работников организаций, для которых составляется документация; - срочность выполнения работ.		100
Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.		100
Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных		50
Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству техникума, в вышестоящие органы и иные органы, организации		100
Максимально возможное количество процентов		500

**Критерии оценки деятельности по должности
Начальник отдела организации закупок, учёта имущества и планирования**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Интенсивное использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами.		50
Оперативное предоставление информации по запросу различных инстанций		100
Обеспечение финансовой дисциплины, достоверного учета бюджетных средств и материальных ресурсов		50
Предоставление отчетности (бухгалтерской, статистической, отчетности по долгосрочным целевым программам, перечню объектов и иной) по объектам Учреждения в установленные сроки		50
Участие в подготовке формирования долгосрочных целевых программ, бюджета, в том числе в части своевременного предоставления необходимой информации		50
Создание новых и поддержка действующих информационных банков.		30
Поддержание высокого уровня трудовой дисциплины и выполнения работниками отдела правил внутреннего трудового распорядка.		20

Выполнение процедур, связанных с размещением заказов, заключением государственных контрактов, договоров в установленные сроки в пределах компетенции отдела		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Обеспечение финансово-хозяйственной дисциплины в части своевременного предоставления бухгалтерской и других видов отчетности и информации по запросам		100
Своевременное и качественное выполнение закупок, учёта имущества и планирования		50
Отсутствие фактов нарушения сотрудниками отдела должностных инструкций, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора техникума		30
Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения, подготовки документов, несвоевременного представления установленной отчетности		30
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		30
Соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетных смет/ПФХД		20
Качественное выполнение плановых показателей в части полномочий отдела		20
Качественная работа в информационных системах и системах электронного документооборота		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		100
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.		30
Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний директора техникума по ведению внутренней документации, работников организаций, для которых составляется документация; - срочность выполнения работ.		150
Отсутствие замечаний по ведению установленной документации.		100
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.).		20
Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству техникума, в вышестоящие органы и иные органы, организации		100
Максимально возможное количество процентов		500

Критерии оценки по должности Начальник административно-хозяйственного отдела

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации техникума.		50
Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами.		20
Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.		100
Своевременная подготовка техникума к новому учебному году, осенне-зимнему периоду, отопительному периоду.		100
Самостоятельность и эффективность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.		50
Поддержание высокого уровня трудовой дисциплины и выполнения работниками отдела правил внутреннего трудового распорядка.		50
Своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб		30
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500

Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		30
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Обеспечение бесперебойной работы приборов учета тепло-, энергоносителей; соблюдение лимитов.		50
Качественная организация и проведение ремонтных работ.		50
Своевременное и качественное оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.		100
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.		50
Отсутствие недостатков и хищений за отчетный период.		50
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки.		100
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния организации.		100
Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству техникума, в вышестоящие органы и иные органы, организации		100
Максимально возможное количество процентов		500

Критерии оценки деятельности по должности Специалист по закупкам

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное и качественное проведение конкурентных способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и осуществление закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) по закупкам товаров, работ, услуг для нужд учреждения		50
Своевременное и в полном объеме размещение извещений, документации, протоколов, план-графиков закупок, планов закупок, экспертиз, сведений об исполнении и изменении контрактов в единой информационной системе в соответствии с требованиями действующего законодательства о закупках;		100
Контроль и своевременное исполнение обязательств исполнения обязательств поставщиком (исполнителем, подрядчиком) (соблюдение сроков поставки и порядка приемки товаров (работ, услуг), соблюдение сроков возврата обеспечения исполнения контрактов, своевременное выставление претензий, начисление и удержание неустоек (штрафов, пеней), своевременное инициирование одностороннего отказа от исполнения контрактов (договоров) в одностороннем порядке, по соглашению сторон, расторжения в судебном порядке)		50
Контроль и своевременное исполнение обязательств по контрактам (договорам) заказчиком (соблюдение сроков оплаты по контрактам (договорам), соответствие поставленных товаров, выполненных работ, оказанных услуг условиям контракта (договоров);		100
Выполнение предписаний проверяющих органов, предоставления отчетности, запрашиваемой информации в установленный срок		50
Работа в комиссиях, созданных в техникуме.		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора,		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		30
Отсутствие обоснованных жалоб участников закупок на нарушение законодательства о закупках со стороны учреждения по вине работника		50
Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему		50

направлению деятельности, выданных в связи с нарушениями, допущенными в результате действий (бездействия) работника		
Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, запрашиваемой информации, выполнения поручений руководства.		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д. Отсутствие жалоб работников Учреждения в отчетный период.	отсутствие замечаний	100
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.		30
Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний директора техникума по ведению внутренней документации; - срочность выполнения работ.		150
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.).		20
Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству техникума, в вышестоящие органы и юные органы, организации		150
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности работников по должности Заведующий учебными мастерскими

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер коэффициента
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Заключение договоров с социальными и партнерами и предприятиями на проведение учебных и производственных практик, о сетевом взаимодействии и т.д. в отчетном периоде		50
Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения		100
Полноценное оснащение учебных мастерских необходимым оборудованием, материалами, инструментами, наглядными пособиями		50
Эффективность трудовой деятельности		50
Эффективная координация работы мастеров производственного обучения при проведении учебных практик в мастерских		100
Эффективный контроль за рациональным использованием оборудования, энергетических и материальных ресурсов, запасных частей и деталей		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественный анализ результатов работы, организации учета, составления и своевременного представления отчетности о деятельности мастерских		50
Качественное выполнение должностных обязанностей		100
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами	Своевременное и полное оформление документации	50
Отсутствие замечаний, изысканий директора, заместителей директора		30
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок контролирующих органов		30
Активная работа по реализации мероприятий в рамках сетевого взаимодействия.		50
Организация деятельности мастерских, направленной на привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств		20
Качество выполнения работ по наладке и ремонту станков, машин, оборудования, инструментов, приспособлений		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Исправность оборудования в мастерских		100
Организация всех видов деятельности в мастерских		100
Своевременное выполнение запланированных мероприятий в мастерских		100
Отсутствие фактов не соблюдения правил и норм охраны труда, производственной и трудовой дисциплины в учебных мастерских		50

Обеспечение рационального расхода материалов и инструментов при проведении занятий, своевременное приобретение необходимых материалов, инструментов, приспособлений и т.п.	100
Участие в организации и проведении мероприятий (конкурсов профессионального мастерства, выставок, мастер-классов, «Дней открытых дверей», т.п.)	50
Максимально возможное количество процентов	500

Критерии оценки деятельности по должности Администратор

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Полнота и актуальность информации о центре образования и его деятельности, размещенной на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет		100
Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности		50
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		50
Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность.		150
Организация мониторинга за здоровьем, развитием и воспитанием обучающихся, в том числе с помощью электронных форм		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение срочных поручений.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами ЦОД «ИТ-куб»	Своевременное и должное оформление документации	50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		30
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося ЦОД «ИТ-куб»		50
Динамика удовлетворенность обучающихся, родителей, образовательным процессом в ЦОД «ИТ-куб»		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Своевременная сдача необходимой отчетности по организации образовательного процесса		100
Эффективная координация работы зон общего пользования ЦОД «ИТ-куб»		150
Решение проблем охраны и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса в ЦОД «ИТ-куб»		100
Участие в организации и проведении мероприятий (конкурсов профессионального мастерства, выставок, мастер-классов, «Дней открытых дверей», т.п.)		100
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Профконсультант

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Организация профессиональной деятельности среди всех участников образовательного процесса ЦОД «ИТ-куб»		100
Наличие призовых мест у обучающихся ЦОД «ИТ-куб»		100
Увеличение доли обучающихся, вовлеченных в профориентационные мероприятия		50
Проведение открытых мероприятий на высоком профессиональном уровне		100
Участие в рабочих группах различной направленности		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		550
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение срочных поручений.		100

Качественное исполнение должностных обязанностей		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	Своевременное и должное оформление документации	30
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		30
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		20
Качество разработки и внедрения программ, эффективных методов работы в области профессиональной ориентации и психологической поддержки обучающихся ЦЦОД «IT-куб»		50
Качество проведения мероприятий на базе ЦЦОД «IT-Куб» с привлечением родителей, представителей организаций IT-сферы и др.		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Участие в муниципальных, региональных, федеральных проектах		100
Организация сетевого взаимодействия		100
Организация индивидуальных консультаций для обучающихся и родителей ЦЦОД «IT-куб»		100
Разработка методических рекомендаций		50
Подготовка и размещение материалов о деятельности ЦЦОД «IT-куб» на официальном сайте		50
Максимально возможное количество процентов		400

**Критерии оценки деятельности по должности
Заведующий центром цифрового образования детей «IT-куб»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Проведение мероприятий в рамках сетевого взаимодействия		100
Проведение открытых мероприятий на базе ЦЦОД «IT-куб»		100
Организация освещения деятельности ЦЦОД «IT-куб» в СМИ		100
Обеспечение динамики взаимодействия различных категорий участников в деятельности ЦЦОД «IT-куб»		50
Достижение целевых федеральных показателей деятельности ЦЦОД «IT-куб»		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение срочных поручений.		50
Качественное выполнение должностных обязанностей		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	Своевременное и должное оформление документации	50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		50
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области АИС «Навигатор»		50
Организация и качество проведения мониторинга деятельности ЦЦОД «IT-куб»		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Организация всех видов деятельности обучающихся и сотрудников ЦЦОД «IT-куб»		100
Внедрение инновационных методов управления		50
Развитие сетевого взаимодействия		100
Выполнение показателей федерального мониторинга в отчетном периоде		100
Выполнение плана мероприятий в полном объеме		100
Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству техникума, в вышестоящие органы и иные органы, организации		50
Максимально возможное количество процентов		500

Критерии оценки деятельности по должности Педагог дополнительного образования

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Обеспечение сохранности контингента обучающихся ЦОД «ИТ-куб»		50
Удовлетворенность обучающихся и родителей образовательным процессом в ЦОД «ИТ-куб»		50
Активное участие в работе по созданию и поддержке социально привлекательного имиджа учреждения, поддержка сайта учреждения, функционирование собственного сайта		50
Организация участия обучающихся ЦОД «ИТ-куб» в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях		100
Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение правил техники безопасности		20
Повышение квалификации		30
Участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе		50
Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов		30
Обобщение собственного эффективного педагогического опыта и его демонстрация через проведение мастер классов, презентаций, семинаров, круглых столов, портфолио, авторских публикаций в профессиональных педагогических изданиях, сборниках научно-методических работ, СМИ и др		20
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение срочных поручений		50
Качественное исполнение должностных обязанностей		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	50
Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д		50
Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		40
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		50
Организация и качественное проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся		50
Качество проведения индивидуальной работы с обучающимися ЦОД «ИТ-куб»		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Своевременное оформление учебно-методической документации		50
Разработка и внедрение инновационных проектов программ в ЦОД «ИТ-куб»		50
Проведение открытых занятий, мероприятий		100
Участие в проведении мониторинга индивидуальных достижений обучающихся		50
Участие в конкурсных мероприятиях на региональном, всероссийском и международном уровнях		50
Организация активного участия обучающихся в мероприятиях различного уровня		50
Наставничество		50
Реализация проектов, мероприятий сетевого взаимодействия		50
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Подготовка обучающихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований (в том числе и дистанционных)		100

Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся в рамках реализации образовательной программы		50
Привлечение обучающихся к участию в социально значимых детско-юношеских/детско-взрослых проектах, акциях, флешмобах и др.		50
Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций		50
Координация деятельности первичного отделения РДДМ «Движение первых»		50
Вовлечение в деятельность студенческих объединений, молодежных движений обучающихся группы риска, состоящих на внутри техникумовском учете и ПДН		50
Наличие обучающихся-победителей и призеров спортивных, творческих и других социально-значимых конкурсов, фестивалей, акций и других мероприятий		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение срочных поручений		50
Качественное исполнение должностных обязанностей		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		50
Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	30
Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		50
Положительная оценка деятельности со стороны родителей обучающихся		20
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		20
Рост уровня вовлеченности обучающихся в общественно-полезную деятельность		50
Качественная работа по выявлению социальных способностей и лидерского потенциала обучающихся		50
Вовлечение родителей и социальных партнеров в воспитательную работу образовательной организации		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций		50
Участие в инновационной деятельности		50
Участие в коллективных педагогических проектах		50
Участие в экспертной деятельности		30
Организация каникулярного отдыха учащихся		100
Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся во время образовательной деятельности, фактов нарушения прав среди обучающихся во время образовательной деятельности, фактов нарушения прав несовершеннолетних		20
Организация деятельности студенческих общественных объединений		50
Отражение актуальной информации на сайте ОУ, социальных сетях «ВКонтакте», «Телеграмм» и др. о деятельности первичного отделения РДДМ и других молодежных движений техникума		50
Организация и проведение на высоком уровне (интерактивном, активном) социально значимых мероприятиях, в том числе и по созданию развивающей предметно-пространственной среды		50
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Архивариус

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности		100
Соблюдение нормативных сроков исполнения архивных справок		50
Обеспечение информационно-справочного обслуживания по документам		50
Разъяснения и консультирование сотрудников в пределах установленных полномочий		50
Своевременная и качественная подготовка и оформление описей документов передаваемых в архив		50
Осуществление контроля исполнения служебных и распорядительных документов		50

Оказание консультативно-методической помощи по ведению делопроизводства и архива		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		70
Качественное оформление документации, установленной локальными актами техникума.		50
Качественная подготовка документов передаваемых в архив		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Содержание архива в соответствии с требованиями СанПиН		30
Консультирование работников техникума по вопросам оформления документов для сдачи в архив		50
Участие в создании электронной базы, классификация, систематизация, анализе документации		30
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Принятие эффективных решений при выполнении поставленных задач.		50
Отсутствие замечаний на работу со стороны проверяющих органов.		50
Недопущение фактов утраты документов, находящихся на хранении в архиве техникума		100
Обеспечение сохранности имущества и документов.		100
Своевременная сдача соответствующей отчетности		50
Достижение установленных на год значений целевых индикаторов деятельности: объем хранимых документов; прием дел; описание дел; количество выданных архивных справок выписок (копий) количество пользователей; количество посещений web-сайта		50
Организация и контроль за соблюдением правил противопожарного режима в архиве, защите информации		50
Максимально возможное количество процентов		450

Критерии оценки деятельности по должности Юрисконсульт

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты (%)
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие в предупреждении правовых рисков (выявление потенциальных конфликтов в коллективе на ранней стадии)		50
Участие в разработке локальных нормативных актов и их правовая экспертиза		100
Просветительская работа. Проведение консультаций для работников, обучающихся или родителей по правовым вопросам, связанным с деятельностью техникума		50
Организация и проведение мероприятий, направленных на информирование работников техникума об изменениях в действующем законодательстве РФ		50
Осуществление контроля исполнения служебных и распорядительных документов		50
Своевременная и результативная претензионная работа		50
Представление интересов учреждения в суде		50
Работа в комиссиях, созданных в техникуме		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		50
Своевременное и качественное представление отчетов, информации в рамках своей компетенции		50
Своевременная и грамотная подготовка проектов приказов, договоров, писем, запросов, отчетов в рамках должностных обязанностей		50
Отсутствие ошибок в правовой экспертизе документов		50

Оперативное реагирование на изменения в законодательстве и актуализация правовой базы		50
Соблюдение сроков согласования (договоров, заявок в закупочной деятельности)		50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		20
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		30
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Принятие эффективных решений при выполнении поставленных задач		100
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей		100
Отсутствие замечаний на работу со стороны проверяющих органов		50
Недопущение разглашения и утечки информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение		50
Качественная и своевременная сдача соответствующей отчетности		100
Внесение эффективных предложений по плановому развитию техникума		50
Участие в проектах, связанных с совершенствованием правового обеспечения техникума (разработка предложений по изменению внутренних процедур, участие в рабочих группах), а также повышение квалификации.		50
Максимально возможное количество процентов		500

Критерии оценки деятельности работников по должности Заведующий учебными лабораториями

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер коэффициента
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения		100
Полноценное оснащение учебных лабораторий необходимым оборудованием, материалами, инструментами, наглядными пособиями		100
Эффективность трудовой деятельности		50
Эффективная координация работы мастеров производственного обучения при проведении учебных практик в лабораториях		100
Эффективный контроль за рациональным использованием оборудования, энергетических и материальных ресурсов, запасных частей и деталей		50
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественный анализ результатов работы, организации учета, составления и своевременного представления отчетности о деятельности учебных лабораторий		50
Качественное выполнение должностных обязанностей		100
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		50
Качественное оформление документации, установленной локальными актами	Своевременное и полное оформление документации	50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора		30
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		50
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок контролирующих органов		30
Активная работа по реализации мероприятий в рамках сетевого взаимодействия.		50
Организация деятельности лабораторий на привлечение дополнительных источников финансовых и материальных средств		20
Качество выполнения работ по наладке и ремонту станков, машин, оборудования, инструментов, приспособлений		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Исправность оборудования в учебных лабораториях		100
Организация всех видов деятельности в учебных лабораториях		100

Своевременное выполнение запланированных мероприятий в учебных лабораториях	100
Отсутствие фактов не соблюдения правил и норм охраны труда, производственной и трудовой дисциплины в учебных лабораториях	50
Обеспечение рационального расхода материалов и инструментов при проведении занятий, своевременное приобретение необходимых материалов, инструментов, приспособлений и т.п.	100
Участие в организации и проведении мероприятий (конкурсов профессионального мастерства, выставок, мастер-классов, «Дней открытых дверей», т.п.)	50
Максимально возможное количество процентов	500

**Критерии оценки деятельности по должности
Заведующий учебно-производственным комплексом**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Размер выплаты (%)
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		100
Высокие показатели качества профессиональной деятельности.		100
Выступление на семинарах, конференциях ; проведение мастер-классов на различных уровнях.		50
Разработка, участие в разработке методических рекомендаций, пособий, электронных пособий.		50
Участие в опытно-экспериментальной деятельности техникума		100
Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественная разработка документации и методических рекомендаций по сопровождению высокого уровня учебного процесса в учебно-производственном комплексе	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков, педчасов и т.п.	50
Качественное выполнение срочных поручений		100
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	50
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		50
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		50
Доля обучающихся, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Более 50%	50
Выполнение плановых заданий, контрольных цифр		100
Обеспечение эффективного взаимодействия и сотрудничество с органами государственной власти, государственными и частными организациями.		50
Увеличение объема поступающих средств		70
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9месяцев, год)		
Использование дистанционных технологий для организации деятельности учебно-производственного комплекса		200
Обеспечение рационального расхода материалов и инструментов при проведении занятий, своевременное приобретение необходимых материалов, инструментов, приспособлений и т.п.		100
Организация и участие в мероприятиях направленных на повышение уровня востребованности направлений деятельности учебно-производственного комплекса		100
Высоко результативное решение задач развития учебно-производственного комплекса		100
Максимально возможное количество процентов		500

**Критерии оценки деятельности по должности
Дворник 1 разряда**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		50
Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора, начальника отдела (отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки)		100
Выполнение разовых поручений администрации техникума		100
Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации		100
Участие в субботниках		50

Участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ		50
Наличие поощрений за труд		50
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка качества выполняемых работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		100
Качественное выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		100
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		50
Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию средств и инвентаря		30
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		20
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок.		50
Осуществление ежедневной и качественной уборки территории учреждения.		100
Содержание участка в соответствии с требованиями, соблюдение периодичности уборки		100
Максимально возможное количество процентов		500
Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие нарушений: -требований охраны труда; -требований пожарной безопасности		100
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния территории.		100
Отсутствие жалоб со стороны работников, обучающихся и посетителей техникума (общежития).		100
Сохранность инвентаря, товарно-материальных ценностей, экономия использования средств и материалов		100
Максимально возможное количество процентов		400

Приложение № 9
к Положению об условиях оплаты труда
работников государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской области
«Ясногорский технологический техникум»

**Показатели эффективности деятельности
заместителей директора государственного профессионального образовательного
учреждения Тульской области «Ясногорский технологический техникум»**

№ п/п	Наименование направления оценки/ показателя	Квартальная Оценка (вес направления/показателя/)			Годовая Оценка (вес направления/ показателя)
		1 квартал	2 квартал	3 квартал	
1	2	3	4	5	6
1	Направление оценки 1: Качество финансового менеджмента	0,4	0,4	0,5	0,2
	1.1. Организация работы администраторов начислений Тульской области с государственной информационной системой о государственных и муниципальных платежах (далее - ГИС ГМП)	0,2	0,2	0,2	0,2
	1.2. Доля объема изменений, внесенных в план финансово-хозяйственной деятельности (далее - ПФХД) / бюджетную смету (без учета средств межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджету Тульской области)	0,3	0,3	0,3	0,2
	1.3. Исполнение графиков финансирования по расходам в части средств бюджета Тульской области (без учета средств межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджету Тульской области)	0,4	0,4	0,4	0,2
	1.4. Наличие просроченной кредиторской задолженности	x	x	x	0,1
	1.5. Эффективность управления дебиторской задолженностью	x	x	x	0,1
	1.6. Доля недостач и хищений денежных средств и материальных ценностей, выявленных в процессе инвентаризации	x	x	x	0,1
2	Направление оценки 2: Оценка эффективности предоставления государственных услуг (исполнения государственных функций, выполнения работ)	x	x	x	0,2
	2.1. Выполнение государственными учреждениями государственного задания/плановых показателей	x	x	x	1,0
3	Направление оценки 3: Обеспечение информационной открытости	0,3	0,3	x	x
	3.1. Размещение в установленные сроки плановых финансовых документов на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (http://bus.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - официальный сайт)	1,0	x	x	x
	3.2. Размещение в установленные сроки финансовой отчетности на официальном сайте	x	1,0	x	x
4	Направление оценки 4: Деятельность государственного учреждения, направленная на работу с кадрами	x	x	x	0,1
	4.1. Укомплектованность государственного учреждения основным персоналом	x	x	x	0,5
	4.2. Коэффициент текучести кадров	x	x	x	0,5
5	Направление оценки 5: Качество управления имуществом государственного учреждения	x	x	x	0,1
	5.1. Выявление нарушений действующего законодательства по результатам проверок эффективности использования и обеспечения сохранности имущества области, проведенных министерством имущественных и земельных отношений	x	x	x	1,0

	Тульской области, с вынесением предписаний по устранению нарушений порядка использования государственного имущества Тульской области				
6	Направление оценки 6: Результаты контрольных мероприятий	x	x	x	0,2
	6.1. Процент исполнения предписаний (устраненных нарушений) по результатам проверки контрольно-надзорных органов (при наличии) в отчетном периоде (при наличии)	x	x	x	0,5
	6.2. Процент исполнения предписаний (устраненных нарушений) по результатам ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства	x	x	x	0,5
7	Направление оценки 7: Контроль представления статистических форм отчетности	0,3	0,3	0,5	0,2
	7.1. Своевременность и полнота представления статистических форм отчетности в территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тульской области	1,0	1,0	1,0	1,0
	ИТОГО	1,0	1,0	1,0	1,0

Приложение № 10
к Положению об условиях оплаты труда
работников государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской области
«Ясногорский технологический техникум»

**Дополнительные показатели эффективности деятельности
заместителя директора по учебной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Квартальная оценка (I, III квартал, баллы)
1	2	3
1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчётности	10
2	Организация работы в АСЭД «Дело», автоматизированной информационной системе учёта контингента обучающихся	8
	корректное внесение поручений; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, корректное заполнение регистрационных карт документов, использование электронных шаблонов писем	4
	корректное внесение поручений; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, корректное заполнение регистрационных карт документов, использование электронных шаблонов писем	0
	соответствие фактических данных учета образовательного процесса по ОПОП СПО данным автоматизированной информационной системы учёта контингента	4
	не соответствие фактических данных учета образовательного процесса по ОПОП СПО данным автоматизированной информационной системы учёта контингента	0
3	Доля студентов, систематически пропускающих учебные занятия в образовательных организациях без уважительных причин, в общем количестве обучающихся учреждения	10
	менее 1%	10
	более 1%	0
4	Доля выпускников профессиональной образовательной организации, успешно освоивших основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям (без учета продолживших обучение)	10
	от 100% до 70%	10
	от 69% до 65%	5
	менее 65%	2
5	Организация воспитательной и индивидуально-профилактической работы с обучающимися. Наличие профилактических мероприятий для обучающихся образовательной организации, направленных на профилактику асоциальных явлений, в отчетном периоде по направлениям:	7
	экстремизм и терроризм	1,4
	употребление ПАВ	1,4
	антиобщественное поведение	1,4
	суицидальное поведение	1,4
	информационная безопасность	1,4
6	Сбор информации для участия в различных видах мониторинга	10
	Всего по итогам квартальной оценки, баллы	55

**Дополнительные показатели эффективности деятельности
заместителя директора по учебной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Квартальная оценка (II, IV квартал, баллы)
1	2	3
1	Организация профориентационной работы с использованием платформы Центра опережающей профессиональной подготовки, в том числе реализация совместно с Центром опережающей профессиональной подготовки дополнительных общеразвивающих программ, обеспечивающих профессиональную ориентацию обучающихся в виде профессиональных проб, образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, включая программы, направленные на получение обучающимися первой профессии	10
	более 300	10
	от 150 до 300	6
	менее 150	0
2	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих платформу Сферум	10
	более 90,0%	10
	от 60,0% до 90,0%	6
	менее 60%	0
3	Взаимодействие с органами занятости населения в части представления информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей (имеющиеся вакансии)	10
	100%	10
	от 90% до 99%	6
	менее 90%	0
4	Взаимодействие с органами занятости населения в части оказания содействия в трудоустройстве выпускников учреждения	10
	более 90%	10
	от 70% до 89%	6
	менее 70%	0
5	Доля несовершеннолетних обучающихся учреждения СПО, охваченных дополнительным образованием с использованием АИС Навигатор дополнительного образования Тульской области	10
	более 80,0%	10
	менее 80,0 %	5
	менее 50,0%	0
6	Сбор информации для участия в различных видах мониторинга	5
	Всего по итогам квартальной оценки, баллы	55

**Дополнительные показатели эффективности деятельности
заместителя директора по воспитательной работе**

№ п/п	Наименование показателя	Квартальная оценка (I, III квартал, баллы)
1	2	3
1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчётности	10
2	Организация работы в АСЭД «Дело», автоматизированной информационной системе учёта контингента обучающихся	8
	корректное внесение поручений; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, корректное заполнение регистрационных карт документов, использование электронных шаблонов писем	4
	корректное внесение поручений; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, корректное заполнение	0

	регистрационных карт документов, использование электронных шаблонов писем	
	соответствие фактических данных учета образовательного процесса по ОПОП СПО данным автоматизированной информационной системы учёта контингента	4
	не соответствие фактических данных учета образовательного процесса по ОПОП СПО данным автоматизированной информационной системы учёта контингента	0
3	Доля студентов, систематически пропускающих учебные занятия в образовательных организациях без уважительных причин, в общем количестве обучающихся учреждения	10
	менее 1%	10
	более 1%	0
4	Доля студентов, имеющих статус оказавшихся в социально опасном положении, с которыми в течение отчетного периода проводилась индивидуальная профилактическая работа (ИПР), совершивших в период ее проведения преступления, правонарушения или антиобщественные действия, в общей численности указанной категории студентов с которыми, в течение отчетного периода проводилась ИПР	10
	отсутствие студентов, имеющих статус оказавшихся в социально опасном положении	10
	менее 5%	5
	более 5%	0
5	Организация воспитательной и индивидуально-профилактической работы с обучающимися. Наличие профилактических мероприятий для обучающихся образовательной организации, направленных на профилактику асоциальных явлений, в отчетном периоде по направлениям:	7
	экстремизм и терроризм	1,4
	употребление ПАВ	1,4
	антиобщественное поведение	1,4
	суицидальное поведение	1,4
	информационная безопасность	1,4
6	Сбор информации для участия в различных видах мониторинга	10
	Всего по итогам квартальной оценки, баллы	55

Дополнительные показатели эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Квартальная оценка (II, IV квартал, баллы)
1	2	3
1	Организация профориентационной работы с использованием платформы Центра опережающей профессиональной подготовки, в том числе реализация совместно с Центром опережающей профессиональной подготовки дополнительных общеразвивающих программ, обеспечивающих профессиональную ориентацию обучающихся в виде профессиональных проб, образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, включая программы, направленные на получение обучающимися первой профессии	10
	более 300	10
	от 150 до 300	6
	менее 150	0
2	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих платформу Сферум	10
	более 90,0%	10
	от 60,0% до 90,0%	3
	менее 60%	0

3	Взаимодействие с органами занятости населения в части представления информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей (имеющиеся вакансии)	10
	100%	10
	от 90% до 99%	6
	менее 90%	0
4	Взаимодействие с органами занятости населения в части оказания содействия в трудоустройстве выпускников учреждения	10
	более 90%	10
	от 70% до 89%	6
	менее 70%	0
5	Доля несовершеннолетних обучающихся учреждения СПО, охваченных дополнительным образованием с использованием АИС Навигатор дополнительного образования Тульской области	10
	более 80,0%	10
	менее 80,0 %	5
	менее 50,0 %	0
6	Сбор информации для участия в различных видах мониторинга	5
Всего по итогам квартальной оценки, баллы		55

**Дополнительные показатели эффективности деятельности
заместителя директора по безопасности**

№ п/п	Наименование показателя	Квартальная оценка (I,II,III,IV квартал баллы)
1	2	3
1	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчётности	7
2	Сбор информации для участия в различных видах мониторинга	10
3	Эффективная работа по антитеррористической защищённости и противодействие терроризму и экстремизму	5
4	Эффективная работа по обеспечению пожарной безопасности и электробезопасности	5
5	Взаимодействие с правоохранительными органами	2
6	Организация процесса обучения сотрудников и обучающихся в области комплексной безопасности, антитеррористической безопасности	5
7	Отсутствие случаев производственного травматизма	3
	отсутствие случаев производственного травматизма с участием работников	3
	наличие не более 1 случая производственного травматизма с участием работников при наличии факта незамедлительного уведомления руководителя	2
	наличие 2 и более случаев производственного травматизма с участием работников при наличии факта незамедлительного уведомления руководителя	1
	наличие случаев производственного травматизма с участием работников при наличии факта незамедлительного уведомления руководителя	0
8	Организация работы в АСЭД «Дело», автоматизированной информационной системе учёта контингента обучающихся	8
	корректное внесение поручений; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, корректное заполнение регистрационных карт документов, использование электронных шаблонов писем	4
	корректное внесение поручений; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, корректное заполнение карт документов, использование электронных шаблонов писем	0
	соответствие фактических данных учета образовательного процесса по ОПОП СПО данным автоматизированной информационной системы учёта контингента	4
	не соответствие фактических данных учета образовательного процесса по ОПОП СПО данным автоматизированной информационной системы учёта контингента	0

9	Отсутствие предписаний надзорных органов, подтвержденных жалобами граждан	4
	отсутствие предписаний	4
	наличие предписаний	0
10	Организация воспитательной и индивидуально-профилактической работы с обучающимися. Наличие профилактических мероприятий для обучающихся образовательной организации, направленных на профилактику асоциальных явлений, в отчетном периоде по направлениям:	3
	экстремизм и терроризм	1
	антиобщественное поведение	1
	информационная безопасность	1
11	Реализация проектов и программ регионального и федерального уровня	3
	реализация 3-х и более проектов и программ	3
	реализация 2-х проектов и программ	2
	реализация менее 2-х проектов и программ	1
	программы не реализовывались	0
Всего по итогам квартальной оценки, баллы		55

Годовая оценка дополнительных показателей эффективности деятельности заместителей директора ГПОУ ТО «ЯТТ»

№ п/п	Наименование показателя	Годовая оценка, баллы
1	2	3
1	Эффективность работы по обращениям граждан. Своевременное и качественное заполнение сетевого справочного телефонного узла (ССТУ)	3
	отсутствие решений учредителя о применении мер дисциплинарного взыскания в отношении руководителя профессиональной образовательной организации по жалобам и обращениям граждан, своевременное и качественное заполнение ССТУ	3
	наличие решения учредителя о применении мер дисциплинарного взыскания в отношении руководителя профессиональной образовательной организации по жалобам и обращениям граждан, несвоевременное заполнение ССТУ	0
2	Доля средств, полученных по договорам об оказании образовательных услуг, заключенным с предприятиями и организациями, в целях повышения квалификации, профессиональной переподготовки работников и служащих, в общем объеме финансирования организаций среднего профессионального образования.	3
	более 1,0%	3
	от 0,6% до 1,0%	2
	от 0,1% до 0,5%	1
	менее 0,1%	0
3	Доля выпускников профессиональной образовательной организации, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям (без учета продолживших обучение и находящихся в отпуске по уходу за ребёнком)	3
	от 100% до 70%	3
	от 69% до 65%	2
	менее 65%	0
4	Доля выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ профессиональной образовательной организации, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям (без учета продолживших обучение)	2

	от 100% до 70%	2
	от 69% до 65%	1
	Менее 65%	0
5	Участие в реализации федерального проекта «Профессионалитет» в качестве сетевой и (или) базовой организации	4
	в качестве базовой и сетевой организации	4
	в качестве только базовой или только сетевой организации	2
	не участвует	0
6	Доля средств, по которым сформирован план-график, закупок по отношению к объему средств, предусмотренных на осуществление закупок в соответствующем календарном году	3
	более 95,0%	3
	от 90,0% до 85,0%	2
	от 85,0% до 80,0%	1
	менее 85,0%	0
7	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших повышение квалификации в сфере цифровой трансформации	3
	более 85,0%	3
	от 75,0% до 85,0%	2
	от 55,0% до 75,0%	1
	менее 55,0%	0
8	Доля опубликованных закупок у субъекта малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций в совокупном годовом объеме закупок	3
	40,0% и более	3
	от 39% до 25,0%	2
	менее 25,0%	0
9	Доля студентов, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена, от общей численности обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования (за исключением государственных профессиональных образовательных учреждений не реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования)	3
	30% и более	3
	от 20,0% до 29,0%	2
	от 15,0% до 20,0%	1
	менее 15,0%	0
10	Доля обучающихся, в отношении которых заключены договоры о дуальном обучении, от общего количества обучающихся	3
	более 25,0%	3
	от 17,0% до 24,9%	2
	от 10,0% до 16,9%	1
	менее 10,0%	0
	Всего по итогам годовой оценки, баллы	30