

Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников

Государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Республики Бурятия «Республиканский межотраслевой техникум»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1, Уставом ГАОУ СПО РБ «РМТ» и Коллективным договором между администрацией, коллективом работников и обучающихся. На основании данного Положения в техникуме устанавливаются стимулирующие выплаты (далее надбавки и (или) доплаты) на постоянной или временной основе.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок материального стимулирования работников ГАОУ СПО РБ «РМТ», осуществляемого в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы техникума, достижения оптимального качества образовательных результатов.

1.2. Настоящее Положение отражает критерии и показатели качества и результативности их труда, лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчета и выплаты.

1.3. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего, поощрительного характера, которые учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего

характера производится с учетом показателей результатов труда, мнения профсоюзного комитета и органа государственного управления – Наблюдательного совета.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

1.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно.

1.6. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или могут быть уменьшены по следующим основаниям:

- при наличии обоснованных обращений, родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, нарушении педагогической этики;
- при невыполнении в полном объеме должностных обязанностей;
- при наличии дисциплинарных замечаний (замечание, выговор);
- при халатном отношении к сохранности материально-технической базы учреждения;
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся;

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ) формируется в размере не менее 25 % фонда оплаты труда.

1.8. Размер стимулирующей части ФОТ может быть увеличен за счет средств экономии ФОТ.

1.9. Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется на:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

1.10. Настоящим Положением установлены следующие пропорции распределения стимулирующего фонда оплаты труда между различными категориями работников техникума:

- **на административно-управленческий персонал предусматривается 20 % стимулирующего фонда;**
- **на учебно-вспомогательный персонал (служащие: специалисты и технические исполнители) – 15 % стимулирующего фонда;**
- **на педагогический персонал – 48 % стимулирующего фонда;**
- **на младший обслуживающий персонал – 17 % стимулирующего фонда.**

1.11. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.12. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

1.13. Размер стимулирующих выплат работникам техникума утверждается приказом директора техникума ежемесячно.

1.14. Положение является локальным нормативным актом техникума регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок работникам ГАОУ СПО РБ «РМТ»

1.15. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников техникума.

1.16. На основании настоящего Положения каждый педагогический работник ГАОУ СПО РБ «РМТ» имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.17. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам техникума создается комиссия, с обязательным включением в

неё представителя профсоюзной организации и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления техникумом – Наблюдательным советом.

Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора техникума.

1.18. Настоящее Положение утверждается директором техникума и согласовывается с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления ГАОУ СПО РБ «РМТ» - Наблюдательным советом и выборным профсоюзным органом - профсоюзным комитетом.

2. Условия назначения стимулирующих выплат

2.1. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

2.2. Основанием для стимулирования работников техникума являются:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение Устава техникума, Правил внутреннего трудового распорядка;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- систематическое повышение квалификации;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора техникума, решений Педагогического совета техникума, Методического совета.

2.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- **стаж работы в техникуме не менее 3 месяцев** -----
-----;
- **начисление стимулирующих выплат по результатам работы за месяц производится пропорционально фактически отработанному времени. За время отпуска, болезни и т.д. стимулирующие выплаты не начисляются, так как они включаются в среднюю заработную плату при начислении отпускных и пособий по временной нетрудоспособности.**
- **отсутствие случаев травматизма студентов на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;**
- **отсутствие дисциплинарных взысканий.**

2.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются штатным работникам техникума.

2.4.1. Работникам, работающим на условиях совместительства и почасовой оплаты труда, могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты распоряжением директора техникума.

2.5. Стимулирующие выплаты не назначаются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, при невыполнении Устава техникума, Правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов – в течение года или до снятия взыскания.

2.6. Директор техникума имеет право самостоятельно или по представлению заместителей подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей выплаты полностью либо частично при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника, а именно:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение правил внутреннего распорядка;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм охраны труда и пожарной безопасности;
- наличие обоснованных письменных жалоб других работников и студентов, работников сторонних организаций, связанных с техникум договором социального партнерства;
- не обеспечение сохранности имущества;
- разглашение данных персонифицированного учета.

2.6.1. Работники, имеющие взыскания, лишаются стимулирующих выплат в течение года или до снятия взыскания в следующих размерах:

- за замечание на 50 %
- за выговор на 100 %.

3. Виды, основания и размеры стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивный труд.

3.1.1. Выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, за которые устанавливаются стимулирующие выплаты работникам, определяется директором, исходя из потребности выполнения тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора либо дополнительным трудовым соглашением.

3.1.2. За интенсивность, уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы работнику может быть установлен **персональный повышающий коэффициент.**

Решение о введении персонального повышающего коэффициента принимается директором техникума с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором в отношении конкретного работника персонально и включается в дополнительное трудовое соглашение, заключенное на определенный период. Введение персонального повышающего коэффициента новый должностной оклад не образует.

3.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы.

3.2.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников техникума в виде премий (единовременных выплат) по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками. Установление стимулирующих выплат работникам техникума а (из средств стимулирующего фонда) по итогам работы производится комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее – комиссия), образованной в техникуме.

3.2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут устанавливаться работникам на основании результатов их деятельности за квартал (полугодие, год).

3.2.3. Определение размера стимулирующей выплаты осуществляется по окончании каждого квартала на основании материалов по анализу деятельности.

3.2.4. Заместители подразделений и председатели МО подают директору техникума на каждого работника письменные предложения по стимулированию конкретного работника с обоснованием до 20 числа месяца следующего за отчетным кварталом (за 4 квартал до 15 декабря). Справки с предложениями о размере стимулирующих выплат оформляются за подписью лица оформившего предложения.

3.2.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально наличию бюджетных ассигнований на стимулирующие выплаты. При отсутствии средств, стимулирующие выплаты не производятся.

3.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

3.3.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий или единовременных выплат в случаях:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Бурятия, присвоения почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации – в размере **от 3000 рублей**;
- поощрения, награждения орденами и медалями Республики Бурятия – в размере **3000 рублей**;
- главой муниципального образования Заиграевского района и другими наградами и поощрениями – **в размере 1000 рублей**;
- награждения почетной грамотой техникума – **от 500 руб.**, Благодарственным письмом техникума – **500 рублей**;
- другое.

Педагогическим работникам, принявшим участие в подготовке победителей и призёров конкурсов профессионального мастерства по профессии/специальности:

- 1 место – **3000 рублей**
- 2 место – **2000 рублей**
- 3 место – **1000 рублей**

Педагогическим работникам победителям конкурсов педагогического и профессионального мастерства:

- 1 место – **3000 рублей**
- 2 место – **2000 рублей**
- 3 место – **1000 рублей**

3.3.2. Размер премии (единовременной выплаты) за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

3.4. Иные поощрительные и разовые выплаты (премии).

3.4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты (премии) выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда, устанавливаются работникам техникума приказом директора, по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

3.4.2. В случае предоставления материальной помощи стимулирующая часть фонда оплаты труда работников техникума уменьшается на размер оказанной материальной помощи.

3.4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

3.4.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника.

3.4.5. Предоставление материальной помощи осуществляется дифференцированно:

- в случае больших затрат на лечение, подтвержденных документально - до 10000 рублей, размер материальной помощи составляет 50 % от суммы затрат
- в связи с заключением брака – 5000 рублей;
- в случае сложной материальной ситуации – до 2000 рублей (не чаще 1 раза в год) при доходе семьи меньше прожиточного минимума, установленного Правительством Республики Бурятия
- в случаях, вызванных форс-мажорными обстоятельствами, размер материальной помощи зависит от суммы причиненного ущерба, подтвержденной документом из органов внутренних дел.

3.4.6. Разовые премии выплачиваются юбилярам при достижении 55 (женщины), 60 (мужчины) лет (на основании сведений кадровой службы и

подготовленного ею проекта приказа) в размере одного должностного оклада.

3.4.7. Разовые премии выплачиваются юбилярам при достижении 50,70,75 лет (на основании сведений кадровой службы и подготовленного ею проекта приказа) в размере одного должностного оклада для работников работающих в образовательном учреждении более 5 лет.

3.4.9. Иные стимулирующие выплаты выплачиваются:

- штатным работникам, проработавшим в техникуме не менее 1 года, в связи с профессиональным праздником «День учителя», производится выплата в размере не менее 50 % от должностного оклада. При наличии экономии денежных средств суммы выплат могут увеличиваться.

3.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру производятся на общих основаниях в соответствии с Порядком распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников техникума. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам, в баллах или в абсолютных размерах.

4. Организация работы по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

4.1. Главный бухгалтер на основании материалов по анализу финансовой деятельности техникума ежеквартально (к 15 числу после окончания квартала) готовит аналитическую информацию для комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями работников техникума осуществляется в соответствии с п. 1.17. настоящего Положения на заседании комиссии по распределению стимулирующих

выплат, которое проводится 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

4.2.1. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат определяется приказом директора.

4.2.2. Комиссия работает подкомиссиями по категориям работников, определяет размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику с учетом итогов, результативности и качества выполнения работ, руководствуясь настоящим положением.

4.2.3. Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется протоколом.

4.2.4. Проект приказа по назначению стимулирующих выплат рассматривается на Наблюдательном совете техникума и утверждается директором техникума.

4.2.5. Единовременные выплаты стимулирующего характера могут производиться ежемесячно для всех категорий работников.

5. Выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников.

5.1. Выплаты устанавливаются на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности сотрудника техникума по итогам отчетного периода.

5.2. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит **Диагностическая карта оценивания качества профессиональной деятельности педагогов**

5.3. **Диагностическая карта** - способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития,

объективной оценки его компетентности. **Диагностическая карта** педагогических работников – индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания обучающихся, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

5.4. **Диагностическая карта** в электронном виде или на бумажных носителях заполняется заместителями подразделений в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим Положением критериев.

5.5. **Диагностическая карта**, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.

5.6. Список сотрудников, рекомендованных к получению стимулирующих выплат, закрепляется приказом директора техникума по согласованию с Наблюдательным советом.

Диагностическая карта оценивания качества профессиональной деятельности педагогов

ГАОУ СПО РБ «Республиканский межотраслевой техникум».

Ф.И.О. педагога _____

№	Критерий / Название блока	№	Диагностика	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1 Б Л О К	Результативность учебной работы	1	Количество обучающихся, получивших 4,5 за полугодие	60%-100% - 10 баллов; 40%-59% - 8 баллов; 25%-39% - 6 баллов. За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл	10
		2	Результаты итоговой аттестации (кол-во на 4 и 5):	60%-100% - 10 баллов; 40%-59% - 8 баллов; 25%-39% - 6 баллов;	10

			Призеры, дипломанты предметных, дистанционных олимпиад, конкурсов, смотров, конференций, спортивных соревнований	<p>Всероссийский уровень – 15 баллов</p> <p>Межрегиональный уровень – 10 баллов</p> <p>Республиканский уровень – 5 баллов</p> <p>Муниципальный уровень – 4 балла</p> <p>Внутри техникумовский уровень – 3 балла</p>	15
				Итого по блоку	25
2 Б Л О К	Методическая работа	1	Проведение мастер-классов, открытых уроков и внеклассных мероприятий	<p>Российский, Республиканский уровень – 5 баллов,</p> <p>Муниципальный уровень-3 балла,</p> <p>Внутри техникумовский уровень – 2 балла</p>	5
		2	Прохождение курсов повышения квалификации	<p>В объеме 144 часов – 3 балла</p> <p>В объеме 72 часов – 2 балла</p> <p>В объеме 36 часов – 1 балл</p>	3
		3	Участие в профессиональных	5 баллов	5

			конкурсах		
		4	Выступления на педагогических советах, ШМП, семинарах, конференциях	За выступление на республиканском уровне - 3 балла За выступление на внутритехникумовском уровне - 2 балла	5
		5	Наличие опубликованных работ	Наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, на Интернет сайтах – по 5 баллов	5
		Итого по блоку			23
З Б Л О	Внедрение современных образовательных технологий	1	Активное внедрение инновационных образовательных технологий, в том числе информационных	Систематическое (не реже 1 раза в неделю) – 5 баллов; Периодическое (не реже 1 раза в месяц) – 3 балла; Изредка (не реже 1 раза в четверть) – 1 балл	5
		2	Применение здоровьесберегающих технологий	Систематическое – 2 балла; Периодическое – 1 балл	2
		3	Вовлечение учащихся в создание проектов, презентаций.	Внутритехникумовский уровень – 1 балл Республиканский уровень – 2 балла	6

К				Межрегиональный уровень - 4 балла	
				Всероссийский уровень – 6 баллов	
Итого по блоку					13
4 Б Л О К	Внеурочная деятельность	1	Индивидуальная и дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися	Систематическое /не реже 1 раза в неделю/– 4 балла; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/– 2 балла	4
		2	Индивидуальная и дополнительная работа с хорошо успевающими обучающимися	Систематическое /не реже 1 раза в неделю/– 4 балла; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/– 2 балла	4
		3	Проведение внеклассных мероприятий	За каждое подготовленное и проведённое мероприятие в качестве организатора – 5 баллов; За помощь в подготовке и проведении – от 1 до 4 баллов в зависимости от объёма оказанной помощи	5
		4	Организация экскурсий, поездок	По 5 баллов каждому ответственному по приказу педагогу	5

		5	Дополнительная работа классного руководителя	От 1 до 5 баллов в зависимости от объёма дополнительной работы (Оценивается работа классного руководителя с детьми «группы риска», активность классного коллектива при участии в различных мероприятиях и прочее)	5
Итого по блоку					23
5 Б Л О К	Исполнительс кая дисциплина	1	Своевременное заполнение строгой отчетности (классных журналов, личных дел). Представление рабочих программ и тематического планирования.	Своевременное – 2 балла Не своевременное – 0 баллов	2
		2	Предоставление планов и анализа работы.	Своевременное – 2 балла Не своевременное – 0 баллов	2
	Итого по блоку				
ИТОГО					100

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ).

3.1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам, заместителям директора.

№	Критерии	Баллы
1.	Качество образования, подтверждённое внешней оценкой, результатами ГИА	1-3
2.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка.	1-3
3.	Распространение собственного педагогического опыта (открытые уроки, семинары и т.д.)	1-3
4.	Разработка и апробация новых учебных программ (ФГОС)	1-3
5.	Эффективность проведения внеурочных мероприятий, участие в предметных неделях.	1-3
6.	Включенность педагога в методическую работу республиканского, внутритехникумовского уровня	1-3
7.	Эффективность индивидуальной работы с учащимися (участие уч-ся в олимпиадах, конкурсах и т.д.)	1-3
8.	Своевременность и качество проведения диагностических работ (количество за отчётный период)	1-3
9.	Качественное ведение документации, исполнительская дисциплина	1-3
10.	Организация и проведение выездных мероприятий.	1-3
11.	Результативность использования ИКТ в образовательном процессе	1-3

12.	Личные достижения педагогов (участие в профессиональных конкурсах, публикации)	1-3
13.	Эффективность работы по сохранности контингента, эффективность работы с учащимися «группы риска»	1-3
14.	Качественная организация работы с родителями (родительские собрания, дни открытых дверей)	1-3
15.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, их родителей, сотрудников.	1-3
16.	Уровень ИКТ- компетентности (размещение и использование информационных ресурсов)	1-3

3.2. Критерии, для расчета выплат стимулирующей части ФОТ главному бухгалтеру / экономисту/ бухгалтеру

№	Критерии	Баллы
1.	Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	1-3
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	1-3
3.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	1-3
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1-3
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	1-3
6.	Посещение мероприятий в рамках техникума, республиканских,	2

	муниципальных мероприятий	
7.	Соблюдение профессиональной этики	2

3.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат заведующему хозяйством / руководителю по АХЧ

№	Критерии	Баллы
1.	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	1-3
2.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании	1-3
3.	Отсутствие обоснованных жалоб	1-3
4.	Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб	1-3
5.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	1-3
6.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1-3
7.	Отсутствие аварийных ситуаций за данный период	1-3
8.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	1-3
9.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	1-3
10.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	1-3
11.	Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	1-3
12.	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	1-3

13.	Эффективное использование компьютерных технологий при ведении материального учета	1-3
-----	---	-----

3.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат заведующему библиотекой

№	Критерии	Баллы
1.	Читательская активность обучающихся	1-3
2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок	1-3
3.	Отсутствие обоснованных жалоб	1-3
4.	Система проведения читательских конференций, бесед, библиотечных уроков на актуальные темы	1-3
5.	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда.	1-3
6.	Соблюдение этики по отношению к коллегам	1-3
7.	Качественное ведение документации, исполнительская дисциплина	1-3
8.	Проявление активности в укреплении МТБ и пополнении фонда библиотеки	1-3
9.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	1-3
10.	Включённость в методическую работу республиканского, внутритехникумовского уровня	1-3
11.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	1-3

3.4. Критерии для расчета стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу специалисту кадровой службы

№	Критерии	Баллы
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности техникума, делопроизводству	1-3
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	1-3
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1-3
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1-3
5.	Оперативность, системность и качество ведения документации	1-3
6.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1-3
7.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	1-3
8.	Качество информационного сопровождения образовательного процесса	1-3
9.	Профилактическая диагностика и своевременный ремонт оборудования	1-3

3.5. Критерии для расчета стимулирующих выплат сторожу, уборщику служебных помещений

№	Критерии	Баллы
1.	Качественное проведение генеральных уборок	1-3
2.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	1-3
3.	Отсутствие обоснованных жалоб	1-3
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1-3
5.	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	1-3
6.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	1-3
7.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	1-3
8.	Качественное проведение ежедневной уборки помещений	1-3