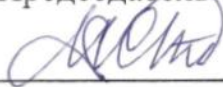


СОГЛАСОВАНО:

Председатель СТК

 С.Н.Васютин

« 29 » 12 20 17 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГПОУ

«Ленинск-Кузнецкое УОР»

Н.В.Сизикова



Приказ от «29» 12 2017г. №242

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ  
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
ГПОУ «ЛЕНИНСК-КУЗНЕЦКОЕ УОР»  
(новая редакция)**

ГПОУ "ЛЕНИНСК-КУЗНЕЦКОЕ УОР"

Ленинск-Кузнецкий  
2017г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Кемеровской области, подведомственных департаменту молодежной политики и спорта Кемеровской области, утвержденного Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 31.03.2011 №128, Уставом ГПОУ «Ленинск-Кузнецкое УОР», коллективным договором ГПОУ «Ленинск-Кузнецкое УОР».

Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ГПОУ «Ленинск-Кузнецкое УОР».

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для усиления материальной заинтересованности работников ГПОУ «Ленинск-Кузнецкое УОР» (далее - УОР) в повышении качества образовательного, воспитательного, тренировочного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение определяет механизм формирования, виды выплат, условия распределения и размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников УОР.

1.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТст) УОР определяется исходя из объема фонда оплаты труда работников УОР на соответствующий год по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} - \text{ФОТб} - \text{ВК}, \text{ где}$$

ФОТст - стимулирующая часть ФОТоу;  
ФОТоу - фонд оплаты труда работников УОР;  
ФОТб - базовая часть ФОТоу;  
ВК - выплаты компенсационного характера.

1.5. Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения, так и уменьшения, или отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда. На выплаты стимулирующего характера могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.7. Выплаты стимулирующего характера начисляются, исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов и могут устанавливаться как в процентном отношении, так и в абсолютных размерах.

1.8. В случае если количество часов педагогической нагрузки педагогических работников УОР, больше установленной нормы часов педагогической работы в неделю за ставку, стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.9. В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, больше установленного тренеру, тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре и спорту должностного оклада, стимулирующие выплаты начисляются на установленный тренеру, тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре и спорту должностной оклад.

1.10. При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника стимулирующие выплаты начисляются по основной работе.

1.11. На основании настоящего Положения каждый работник УОР имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

## 2. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

2.1. Условием выплат стимулирующего характера являются показатели эффективности деятельности УОР, достижение определенных количественных и качественных показателей деятельности работников УОР.

2.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера установленный в УОР:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, 9 месяцев, год);
- персональный повышающий коэффициент;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

2.3. Система стимулирующих выплат работникам УОР включает в себя:

- постоянные стимулирующие выплаты. Выплачиваются в соответствии с приказом директора УОР, с указанием в нем основания и размера выплат, устанавливаются на срок не более 1 года и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

- разовые стимулирующие выплаты. Выплачиваются в соответствии с приказом директора УОР. Устанавливаются по итогам работы за

определенный период времени или определенные достижения в труде. Максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

К постоянным стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент.

К разовым стимулирующим выплатам относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).
- иные поощрительные разовые выплаты.

### 3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам УОР:

- за обеспечение круглогодичной специализированной подготовки высококвалифицированных спортсменов, создание оптимальных условий для качественного освоения учебных программ, тренировочных программ, с целью подготовки спортсменов к достижению высокого спортивного результата, обеспечение интеллектуального, культурного и нравственного развития;

- за сложность, напряженность и интенсивность труда, связанную со спецификой работы;

- за наличие почетного знака "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", нагрудного знака "Отличник физической культуры и спорта", почетного звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации", по соответствующему профилю учреждения;

Создание оптимальных условий включает в себя:

- осуществление воспитательно-образовательного процесса в условиях круглогодичной подготовки спортсменов высокого класса;

- организация мероприятий по пожарной безопасности обучающихся и работников УОР;

- деятельность по содержанию и эксплуатации имущества УОР;

- методическое и организационное обеспечение тренировочных занятий и соревновательной деятельности;

- медико-биологическое обеспечение;

- обеспечение рационального питания;

- транспортное обеспечение;

- обеспечение комфортного проживания в общежитии;
- финансовое и материально-техническое обеспечение.

3.2. Выплата за обеспечение круглогодичной специализированной подготовки высококвалифицированных спортсменов, создание оптимальных условий для качественного освоения учебных программ, тренировочных программ, с целью подготовки спортсменов к достижению высокого спортивного результата, обеспечение интеллектуального, культурного и нравственного развития устанавливается в размере:

- до 11000рублей - руководителям структурных подразделений;
- до 8000рублей – тренерам, тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре и спорту;
- до 7000 рублей – методистам, инструкторам-методистам, преподавателям, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, воспитателям, старшему воспитателю;
- до 6000 рублей – бухгалтерам, экономисту, медицинским сестрам, прочим специалистам;
- до 3000 рублей - младшему обслуживающему персоналу.

3.2.1. Выплата за обеспечение круглогодичной специализированной подготовки высококвалифицированных спортсменов, создание оптимальных условий для качественного освоения учебных программ, тренировочных программ, с целью подготовки спортсменов к достижению высокого спортивного результата, обеспечение интеллектуального, культурного и нравственного развития может устанавливаться на месяц, квартал, год.

Выплата производится ежемесячно.

3.3. Работникам УОР устанавливаются выплаты к должностному окладу за наличие почетного знака по профилю учреждения "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", нагрудного знака "Отличник физической культуры и спорта", почетного звания "Почетный работник общего образования Российской Федерации" в размере 20 процентов.

3.3.1. При наличии у работника двух оснований (наличие 2 и более почетных знаков/званий) выплата к должностному окладу производится по одному основанию со дня его присвоения.

Выплата производится ежемесячно.

3.4. Выплата за сложность, напряженность и интенсивность труда, связанная со спецификой работы может устанавливаться на месяц, квартал, год.

3.5. Решение об установлении выплаты принимается директором УОР в соответствии с нормами действующего трудового законодательства в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.6. Выплата за сложность, напряженность и интенсивность труда, связанная со спецификой работы устанавливается приказом директора УОР, и направлена на стимулирование работника к качественному результату труда.

3.6.1. Выплата за сложность, напряженность и интенсивность труда, связанная со спецификой работы выплачивается в размере до 2 должностных окладов.

3.7. Основными критериями установления выплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда, связанной со спецификой работы являются:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения УОР);
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

3.8. Выплата производится ежемесячно.

#### 4. Выплата за качество выполняемых работ

4.1. Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности труда работников.

4.2. Для оценки эффективности труда работников УОР утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей (приложение №1 к настоящему Положению), установленных штатным расписанием УОР.

4.3. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности труда работников УОР.

4.3.1. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией УОР, созданной для этих целей приказом учреждения.

4.4. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам УОР каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя (при невыполнении показателя – его вес оценивается в 0 баллов).



4.4.1. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимального размера выплаты.

4.5. Расчет выплаты производится в текущем учебном году путем подсчёта баллов за соответствующий период прошлого года (предыдущий учебный год) по критериям и показателям с учётом весового коэффициента для каждого работника.

4.5.1. Работники УОР сдают руководителю структурного подразделения оценочные листы (приложение №2 к настоящему Положению). Оценочный лист подписывается работником и утверждается руководителем структурного подразделения.

4.5.2. Руководители структурных подразделений предоставляют оценочные листы на утверждение комиссии по оценке показателей и критериев деятельности УОР.

4.6. После подсчёта баллов для оценки работы работников УОР составляется сводный оценочный лист (приложение №3 к настоящему Положению), отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

4.7. Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке), в зависимости от количества набранных баллов.

4.8. Размер выплаты за качество выполняемых работ утверждается приказом директора УОР на основании протокола рассмотрения листов оценки показателей результативности и качества труда работников, представленного комиссией.

4.9. Выплата производится ежемесячно.

## 5. Выплата за выслугу лет

5.1 Работникам дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты в процентах к должностному окладу за выслугу лет (далее - выплата за выслугу лет), устанавливается выплата за выслугу лет в следующих размерах:

### Руководители и специалисты

При стаже работы	Размер надбавки
от 1 до 5 лет	10

от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

Другие служащие, рабочие

от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

5.2. В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и управления; в учреждениях физической культуры, спорта и туризма, учреждениях дополнительного образования спортивной направленности (включая ДЮКФП, спортшколы системы образования);

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения физической культуры, спорта и туризма; специализированные молодежные учреждения;

г) время обучения работников физической культуры, спорта и туризма в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях физической культуры, спорта и туризма, специализированных молодежных учреждениях;

е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями физической культуры, спорта и туризма.

5.3. Выплата за выслугу лет начисляется, исходя из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов, и выплачивается одновременно с заработной платой.



5.4. В случае если работник не полностью отработал месяц, либо количество часов педагогической нагрузки педагогических работников УОР, меньше установленной нормы часов педагогической работы в неделю за ставку, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени (количеству часов педагогической нагрузки).

5.5. В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, меньше установленного тренеру, тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре и спорту, должностного оклада, выплата за выслугу лет исчисляется от должностного оклада, рассчитанного от установленного тренеру, тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре и спорту должностного оклада, умноженного на данный норматив оплаты труда.

5.6. В случае если количество часов педагогической нагрузки педагогических работников УОР, больше установленной нормы часов педагогической работы в неделю за ставку, выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

5.7. В случае если должностной оклад, умноженный на норматив оплаты труда, больше установленного тренеру, тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре и спорту должностного оклада, выплата за выслугу лет начисляется на установленный тренеру, тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по адаптивной физической культуре и спорту должностной оклад.

5.8. При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется по основной работе.

5.9. Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.10. Выплата за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

5.11. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее - отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, новая выплата начисляется после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

5.12. В том случае если у работника право на назначение или изменение

размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

5.13. Стаж работы для выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, утверждаемой приказом директора УОР.

5.14. Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора УОР принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5.15. При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5.16. Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

## 6. Премииальные выплаты по итогам работы

6.1. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу.

6.1.1. Премииальные выплаты начисляются за фактически отработанное время. В фактически отработанное время не включаются периоды, когда работник находится в очередном отпуске, отсутствовал по болезни и другим причинам.

6.2. Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

6.3. Премиирование работников УОР, при наличии экономии фонда оплаты труда, производится по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

6.3.1. Основаниями премирования служат:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда (по ходатайству руководителя структурного подразделения). Размер премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ верхним пределом не ограничивается.

6.5. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются приказом директора УОР, в пределах экономии фонда оплаты труда. Размер премиальных выплат по итогам работы, верхним пределом не ограничивается.

6.6. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, заместителей директора и главного бухгалтера УОР, зависят от ежемесячной премии по итогам работы директора УОР, при наличии соответствующего приказа департамента молодежной политики и спорта Кемеровской области.

6.6.1. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для заместителей директора и главного бухгалтера УОР устанавливается приказом директора УОР и может составлять до 80% от ежемесячной премии по итогам работы директора УОР.

6.7. Премиальные выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру по итогам работы за (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются приказом директора УОР, в пределах экономии фонда оплаты труда. Размер премиальных выплат по итогам работы за (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) верхним пределом не ограничивается.

6.8. При наличии оснований премирования и экономии фонда оплаты труда, заместителям директора и главному бухгалтеру, допускается выплата разовых премий.

6.8.1. Основаниями премирования служат:

- выполнение служебных заданий особой важности и сложности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

6.8.2. Премирование осуществляется на основании приказа директора УОР, размер премиальных выплат верхним пределом не ограничивается.

## 7. Иные поощрительные и разовые выплаты

7.1. Работникам УОР допускается выплата разовых премий (единовременное поощрение) за счет средств экономии фонда оплаты труда:

- за добросовестное выполнение функциональных обязанностей и в связи с государственными или профессиональными праздниками до 10000 рублей;

- за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой (50,55,60 и далее через каждые 5 лет) до 10000рублей, в зависимости от стажа работы в УОР;

- юбилей УОР (30,35 и далее через каждые 5 лет) до 3000рублей;

- при награждении работника ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, наградами Ленинск-Кузнецкого городского округа, почетными грамотами администрации УОР до 10000рублей.

7.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам УОР приказом директора.

## 8. Персональный повышающий коэффициент

8.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

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

8.3. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

8.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором УОР персонально в отношении конкретного работника.

8.5. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

8.5.1. Выплата производится ежемесячно.

9. Организация деятельности рабочей комиссии по оценке выполнения показателей и критериев качества выполняемых работ

9.1. В целях принятия объективного решения о выплатах за качество выполняемых работ создается комиссия по оценке выполнения показателей и критериев качества выполняемых работ работниками УОР.

9.2. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора УОР.

9.3. Работу комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии.

9.3.1. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведет заседания.

9.3.2. Заседание комиссии может быть инициировано председателем комиссии, директором УОР.

9.3.3. Комиссия осуществляет анализ представленных работником результатов профессиональной деятельности по установленным критериям, для этого каждый работник УОР, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию оценочный лист по выполнению критериев и показателей за соответствующий период.

9.3.4. Оценочный лист подписывается работником и руководителем структурного подразделения.

9.4. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей работы работников УОР (приложение № 3 к настоящему Положению).

9.4.1. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей работы работников УОР, на выплату за качество выполняемых работ.

9.5. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос, в случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

9.7. Решения комиссии оформляются протоколом, на основании которого директор УОР издает приказ об установлении выплаты за качество выполняемых работ.

9.8. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты.

#### 10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся директором УОР по мере необходимости, принимаются собранием трудового коллектива.

ГПОУ "Ленинск-Кузнецкое УОР"



Приложение N 1  
к положению о распределении  
стимулирующей части фонда  
оплаты труда работников  
ГПОУ «Ленинск-  
Кузнецкое УОР»

Показатели и критерии эффективности работы работников ГПОУ  
«Ленинск-Кузнецкое УОР» для расчета выплат за качество выполняемых  
работ.

**Бухгалтерия (бухгалтер, экономист)**

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие бухгалтерского, налогового учета и отчетности действующим нормативным актам;</li> <li>- достоверность ведения регистров бухгалтерского учета;</li> <li>- своевременное и качественное представление налоговой, статистической отчетности, отчетности во внебюджетные фонды;</li> <li>- отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам проверок;</li> <li>- своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка;</li> <li>- соблюдение кассовой дисциплины.</li> </ul>
2	Результативная аналитическая деятельность.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности;</li> <li>- использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем;</li> <li>- оперативное и качественное выполнение заданий Департамента молодежной политики и спорта Кемеровской области.</li> </ul>
3	Обеспечение качественного учета финансовых и нефинансовых активов, их сохранности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в проведении сверки расчетов с контрагентами, налоговыми органами, внебюджетными фондами;</li> <li>- участие в проведении инвентаризации активов УОР.</li> </ul>

4	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка;
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 60 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30% 50 баллов - 40% 60 баллов - 50%.

## Административно-организационный отдел

### Специалист по закупкам

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ.	- аналитическая работа обеспечивающая, заключение контрактов на максимально выгодных условиях для обеспечения государственных нужд заказчика; - качественная подготовка конкурсной документации; - отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов; - своевременное размещение на сайте контрактов, отчетов об исполнении, планов-графиков; - подготовка данных по соответствующему участку бухгалтерского учета для составления отчетности, расчет затрат на оказание услуг, содержание имущества УОР.
2	Результативная аналитическая деятельность.	- наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности; - использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем; - оперативное и качественное

		выполнение заданий Департамента молодежной политики и спорта Кемеровской области.
3	Обеспечение качественного учета финансовых и нефинансовых активов, их сохранности.	- участие в проведении сверки расчетов с контрагентами. - участие в проведении инвентаризации активов УОР.
4	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 60 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30% 50 баллов - 40% 60 баллов - 50%

### Юрисконсульт

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1.	Качество выполняемых работ	- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; - отсутствие нарушений при разработке и заключении контрактов; - своевременное внесение изменений в учредительные документы в связи переименованием, реорганизацией училища; - своевременное внесение изменений в локальные акты училища, в связи с изменением законодательства регламентирующего деятельность училища.
2.	Исполнительская дисциплина.	- своевременное и качественное выполнение поручений директора училища; - разработка локальных нормативных актов.
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка;
	* максимально возможное количество баллов по всем	20 баллов – 10% 30 баллов - 20%

критериям - 60 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	40 баллов – 30% 50 баллов – 40% 60 баллов - 50%.
---	--

### Инженер-электроник

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1.	Качество выполняемых работ.	- обеспечение качественной, бесперебойной работы локальной сети; - своевременное и качественное устранение неполадок - своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера.
2.	Исполнительская дисциплина.	- своевременное и качественное выполнение поручений директора училища.
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов – 10% 30 баллов - 20%

### Специалист по кадрам

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1.	Качество выполняемых работ.	- своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности по кадрам; - оформление соответствующей документации по кадрам; - ведение учета личного состава организации; - составление табеля учёта рабочего времени, графика отпусков, оформление и учёт использования

		<p>работниками отпусков;</p> <p>- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;</p> <p>- соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников;</p> <p>- своевременная и качественная подготовка документов по запросам сотрудников.</p>
2.	Результативная аналитическая деятельность	- своевременное и качественное выполнение поручений директора училища.
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	<p>- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;</p> <p>- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка;</p>
	<p>* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 50 баллов;</p> <p>** выплата устанавливается от 20 баллов.</p>	<p>20 баллов - 10%</p> <p>30 баллов - 20%</p> <p>40 баллов - 30%</p> <p>50 баллов - 40%</p>

### Специалист по охране труда

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1.	Качество выполняемых работ.	<p>- контроль за соблюдением требований охраны труда;</p> <p>- контроль за состоянием условий труда рабочих мест;</p> <p>- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов;</p> <p>- ведение делопроизводства и методической документации по вопросам охраны труда;</p> <p>- документальное оформление результатов контрольных мероприятий</p>
2.	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное выполнение поручений директора училища.
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	<p>- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;</p> <p>- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка;</p>

* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 40 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30%
--	---

### Помощник руководителя

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1.	Качество выполняемых работ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественное и своевременное ведение документации (отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой);</li> <li>- деятельность по соблюдению прав защиты персональных данных (отсутствие обоснованных устных или письменных жалоб граждан в УОР, администрации о разглашении персональных данных);</li> <li>- выполнение обязанностей курьера для своевременного знакомства начальников структурных подразделений с приказами и письмами.</li> </ul>
2.	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное выполнение поручений директора училища;
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;</li> <li>- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка;</li> </ul>
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 60 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30% 50 баллов - 40% 60 баллов - 50%

### Гараж (начальник гаража)

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности



1	Качество выполняемых работ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение безаварийной работы автотранспорта;</li> <li>- организационно-техническое обеспечение деятельности подразделения;</li> <li>- правильность и своевременность оформления путевых листов, иной необходимой документации;</li> <li>- своевременная подготовка заявок в бухгалтерию на приобретение запасных частей, составление дефектных ведомостей;</li> <li>- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов;</li> <li>- отсутствие замечаний по итогам инвентаризации имущества;</li> <li>- обеспечение контроля качественного исполнения работниками подразделения должностных обязанностей;</li> <li>- своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.</li> </ul>
2	Исполнительская дисциплина.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища;</li> <li>- оперативное и качественное выполнение заданий Департамента молодежной политики и спорта Кемеровской области.</li> </ul>
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;</li> <li>- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.</li> </ul>
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 60 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	<ul style="list-style-type: none"> <li>20 баллов - 10%</li> <li>30 баллов - 20%</li> <li>40 баллов - 30%</li> <li>50 баллов - 40%</li> <li>60 баллов - 50%</li> </ul>

### Водитель автомобиля/тракторист

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1.	Качество выполняемых работ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественная и своевременная подготовка автотранспорта к техническому осмотру;</li> <li>- отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя;</li> <li>- соблюдение санитарно-гигиенических</li> </ul>

		требований в автотранспорте, гараже; - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.
2.	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное выполнение поручений директора училища; - ответственное отношение к сохранности вверенного имущества.
3.	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка;
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов – 10% 30 баллов - 20% 40 баллов – 30%

### Хозяйственный отдел (начальник хозяйственного отдела)

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ.	- рациональное использование (экономия) энергоресурсов; - соответствие условий осуществления учебно-тренировочного процесса требованиям безопасности (пожарной, электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории УОР) - качественное руководство обслуживающим персоналом; - своевременная подготовка заявок в бухгалтерию на приобретение хозяйственных, строительных материалов, составление дефектных ведомостей; - отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов; - отсутствие замечаний по итогам инвентаризации имущества; - участие в разработке нормативно-организационной документации, регламентирующей деятельность УОР; - своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.
2	Исполнительская дисциплина.	- своевременное и качественное исполнение

		поручений директора училища; - оперативное и качественное выполнение заданий Департамента молодежной политики и спорта Кемеровской области.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 60 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30% 50 баллов - 40% 60 баллов - 50%

### Гардеробщик

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ	- отсутствие краж личного имущества учащихся; - поддержание в чистоте помещения гардероба; - отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика.
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, руководителя структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20%

### Слесарь-сантехник

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности

1	Качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования;</li> <li>- бесперебойная работа системы водоснабжения и теплоснабжения;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб на работу слесаря-сантехника.</li> </ul>
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, руководителя структурного подразделения
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;</li> <li>- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.</li> </ul>
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20%

### Кастелянша

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ответственное отношение к сохранности имущества;</li> <li>- учет материальных ценностей;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб на работу кастелянши.</li> </ul>
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, руководителя структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;</li> <li>- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.</li> </ul>
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20%

### Оператор стиральных машин

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ	- ответственное отношение к сохранности имущества; - учет материальных ценностей; - отсутствие обоснованных жалоб на работу кастелянши.
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, руководителя структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20%

### Электромонтер

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ	- бесперебойная работа системы энергообеспечения; - оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок; - отсутствие обоснованных жалоб на работу электромонтера.
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, начальника структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное	20 баллов - 10%

количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	30 баллов - 20%
--	-----------------

### Заведующей складом

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;</li> <li>- соблюдение санитарно-гигиенических требований в помещении для хранения продуктов;</li> <li>- соблюдение правил личной гигиены;</li> <li>- выполнение требований для сохранения ТМЦ;</li> <li>- своевременное исполнение заявок на продукты;</li> <li>- правильность и своевременность оформления необходимой документации;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб на работу заведующего складом.</li> </ul>
2	Исполнительская дисциплина.	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, руководителя структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;</li> <li>- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.</li> </ul>
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 50 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30% 50 баллов - 40%

### Повар

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение санитарно-гигиенических требований в помещении столовой;</li> <li>- своевременное и качественное приготовление</li> </ul>



		пищи; - строгое соблюдение режима питания (графика выдачи пищи); - рациональное использование товарно-материальных ценностей, электрической энергии, воды; - отсутствие обоснованных жалоб на работу повара.
2	Исполнительская дисциплина.	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, начальника структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 40 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30%

### Заведующий производством (шеф-повар)

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение санитарно-гигиенических требований в помещении столовой;</li> <li>- своевременное и качественное приготовление пищи;</li> <li>- строгое соблюдение режима питания (графика выдачи пищи);</li> <li>- рациональное использование товарно-материальных ценностей, электрической энергии, воды;</li> <li>- ответственное отношение к сохранности имущества столовой;</li> <li>- систематическое пополнение картотеки блюд и введение в рацион новых блюд;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб на работу заведующей производством.</li> </ul>

2	Исполнительская дисциплина.	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, руководителя структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 50 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30% 50 баллов - 40%

### Мойщик посуды

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ.	- ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории - соблюдение требований к хранению и использованию моющих, дезинфицирующих и чистящих средств - отсутствие замечаний по качеству проведения текущей и генеральной уборки.
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, руководителя структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.

	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20%
--	--	------------------------------------

## Вахтер

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ	- выполнение требований контрольно-пропускного режима; - правильность и своевременность оформления журналов: приема, сдачи дежурств и выдачи ключей, проверки кнопки тревожной сигнализации, учета посетителей, по техническому обеспечению пожарной сигнализации; - отсутствие обоснованных жалоб на работу вахтера.
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, руководителя структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20%

## Сторож

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ.	- отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства; - своевременное реагирование на возникающие

		чрезвычайные ситуации; - ответственное отношение к сохранности имущества на закреплённой территории.
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, руководителя структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20%

### Дворник

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ.	- качественная и своевременная уборка территории; - сохранность хозяйственного инвентаря; - отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, руководителя структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20%

### Подсобный рабочий, столяр

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ	- сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования;

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении;</li> <li>- высокий уровень профилактических работ и своевременное устранение аварийных ситуаций на закреплённом участке работы.</li> </ul>
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, руководителя структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;</li> <li>- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.</li> </ul>
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20%

### Уборщик производственных и служебных помещений

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ответственное отношение к сохранности имущества на закреплённой территории;</li> <li>- соблюдение требований к хранению и использованию моющих, дезинфицирующих и чистящих средств;</li> <li>- отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика служебных помещений.</li> </ul>
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, начальника структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;</li> <li>- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.</li> </ul>
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20%

### Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ	- сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования; - соблюдение правил по ТБ, - отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания.
2	Исполнительская дисциплина	- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища, начальника структурного подразделения.
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 30 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20%

### Учебный отдел (преподаватель, педагог-психолог)

№ п/п	Показатель	Расшифровка показателя	Значения показателя	Максимальный балл
1	Абсолютная успеваемость обучающихся	1.1. Доля обучающихся, не имеющих оценок «2» (а также оценок «нет» по сформированным компетенциям) по предметам общеобразовательного цикла ПССЗ (кроме обучающихся с	100 %- 5	5



		продлением сессии по уважительной причине)		
2	Качественная успеваемость обучающихся	2.1. Доля обучающихся, имеющих оценки «4» и «5» (а также не имеющих оценок «нет» по сформированным компетенциям) по предметам общеобразовательного цикла (кроме русского языка, математики) и других циклов	51-60 %- 2 61-70 % - 4 71-80 % - 6 > 81 % - 8	8
		2.2. Доля обучающихся, имеющих оценки «4» и «5» по русскому языку, математике	15-19 % - 2 20-24 % - 4 25-30 % - 6 > 31 % - 8	
		2.3. Высокие и стабильные результаты при проведении государственной итоговой аттестации в 9, 11 кл.	100% сдача обязательных предметов - 10 100% сдача предметов по выбору - 8	10
		2.4. Защита ВКР на 3 курсе на «4» и «5»	100% - 10 60-90% - 6 > 50% - 3	10
3	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах и др. мероприятиях	3.1. Наличие обучающихся, участвовавших (победивших, ставших призерами) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях.	уровень города участники- 3 призеры- 4 победители- 5 региональный уровень, федеральный уровень участники- 5 призеры- 6	7

			победители - 7	
4	Обеспеченность учебно-методической документацией по преподаваемым дисциплинам	4.1. Наличие учебно-методической документации (в т.ч. материалов, необходимых для проверки сформированности общих и профессиональных компетенций) по преподаваемым дисциплинам, соответствующей требованиям ФГОС (рецензии), ФОС.	документация соответствует требованиям ФГОС на 60 %- 3 80 %- 5 100 %- 10	10
5	Положительная динамика по работе куратора группы	5.1. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимся без уважительных причин	Отсутствие – 26 Положительная динамика – 10	2
		Своевременная оплата за обучение студентами внебюджетной формы обучения	Нет долгов по оплате – 2	2
6	Профессиональные достижения	6.1. Статус участника (призера, победителя) профессионального конкурса, НПК	уровень города участник-1 призер-2 победитель-3 региональный уровень, федеральный уровень участник-2 призер-3 победитель-5	10
7	Обобщение и презентация собственного педагогического опыта	7.1. Наличие публикаций. Наличие обобщенного опыта работы	На уровне УОР- 1, за каждый, но не более 3  На региональном, федеральном уровнях	8

			2. за каждый, но не более 8	
		7.2. Выступления на педагогических советах, методических объединениях	1. за каждый, но не более 3	3
8	Работа по созданию имиджа ОУ Участие в воспитательном процессе	8.1. Работа со средствами массовой информации (подготовка информации на телевидение и статей в городскую и областную газеты, сайт УОР)	1б. за каждый, но не более 5	5
		8.2. Проведение на высоком уровне общеучилищных мероприятий	2. за каждый, но не более 8	8
9	Использование современных ИКТ технологий	9.1. Использование современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникативных в процессе обучения предмету (элементы дистанционного обучения)	Использование элементов дистанционного обучения – 2	2
10	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	10.1. Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров	Отсутствие -5	5
		10.2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие -5	5
	*максимально возможное количество баллов по всем критериям - 100 баллов; ** выплата устанавливается от 21-30 баллов	21-30 баллов- 20% 31-40 баллов – 30% 41-50 баллов – 40% 51-70 баллов – 50% 71-80 баллов - 60% 81-100 баллов -70%		

## Секретарь учебной части

№	Показатель	Расшифровка показателя	Значения показателя
1	Позитивные результаты деятельности секретаря	1.1.Создание электронных банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	Создание банка данных по обучающимся – 5 Создание банка данных по сотрудникам – 5 Своевременное обновление информации – 5
		1.2.Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5 - без замечаний
		1.3.Сохранность документов и оформление их в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве	5 - без замечаний
		1.4.Оформление стендового и информационного материала	5
		1.5.Оформительская работа по общению и распространению педагогического опыта (набор текста, распечатка, брошюрирование)	5
2	Организация деятельности преподавателями	2.1.Консультирование преподавателей и работников УОР по вопросам делопроизводства	5
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	3.1.Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров	Отсутствие -5б
		3.2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие -5б
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям -50 баллов; ** выплата устанавливается от 21-30 баллов	21-30 баллов – 20% 31-40 баллов- 30% 41-50 баллов – 40%	

## Библиотекарь

№	Показатель	Расшифровка показателя	Значения показателя	Максимальный балл
1	Результативность работы	1.1. Положительная динамика читательской активности по итогам года	Доля обучающихся, охваченных этой работой От 80-100% -4 От 50-80%- 3	4
		1.2. Организация работы по пополнению и учету книжного фонда (проведение акций, работа со спонсорами)	Пополнение книжного фонда более чем на 20 экземпляров	2
		1.3. Высокий уровень разработки буклетов, читательских памяток, рекомендательных списков для развития информационной культуры читателей и решения учебных и воспитательных задач, информационных и методических материалов (альбомов, стендов, видеоматериалов и т.п.)	1. за каждый, но не более 5	5
		1.4. Высокий уровень пропаганды и поддержки спорта высших достижений, здорового образа жизни, пропаганды основ знаний о физической культуре и спорте через проведение тренингов, бесед	1. за каждый, но не более 5	5

2	Работа обучающимися	2.1. Участие обучающихся в конкурсах, НПК.	уровень города участник-1 призер-2 победитель-3 региональный уровень, федеральный уровень участник-2 призер-3 победитель-5	10
3	Участие в воспитательном процессе	3.1. Проведение на высоком уровне общеучилищных мероприятий, в том числе с приглашением интересных людей.	2. за каждый, но не более 8	8
4	Презентация собственной деятельности	4.1. Наличие публикаций. Наличие обобщенного опыта работы.	На уровне УОР- 1. за каждый, но не более 3 На региональном, федеральном уровнях 2 за каждый, но не более 8	8
		4.2. Выступления на педагогических советах, методических объединениях	1. за каждый, но не более 3	3
5	Использование ИКТ	5.1. Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки. Создание электронной базы данных школьной библиотеки.	Ведение работы по созданию новой базы –3. Наличие актуальной базы – 2.	3
6	Профессиональные достижения	6.1. Статус участника (призера, победителя) профессионального конкурса, НПК	уровень города участник-1 призер-2 победитель-3 региональный уровень, федеральный уровень участник-2 призер-3 победитель-5	10
	Работа по созданию имиджа ОУ	7.1. Работа со средствами массовой информации	1. за каждый, но не более 5	5

7		(подготовка информации на телевидение и статей в городскую и областную газеты, сайт УОР)		
		7.2. Проведение на высоком уровне и участие в мероприятиях, направленных на повышение имиджа УОР (на городском уровне)	2. за каждый, но не более 8	6
8	Исполнительская дисциплина	8.1. Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров	Отсутствие -5	5
		8.2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие -5	5
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям -80 баллов; ** выплата устанавливается от 41-50 баллов	41-50 баллов – 30% 51-60 баллов – 40% 61-70 баллов – 50% 71-80 баллов – 60%		

### Воспитатель, старший воспитатель

№	Показатель	Расшифровка показателя	Значения показателя	Максимальный балл
1	Обобщение и презентация собственного педагогического опыта	1.1. Наличие публикаций Наличие обобщенного опыта работы	На уровне УОР- 1. за каждый, но не более 3 На региональном, федеральном уровнях 2. за каждый, но не более 8	8
2	Профессиональные достижения	2.1. Статус участника (призера, победителя) профессионального конкурса, НПК	уровень города участник-1 призер-2 победитель-3 региональный уровень, федеральный уровень участник-2 призер-3 победитель-5	10

3	Результативность работы	3.1. Положительная динамика атмосферы общежития (санитарное состояние, условия проживания, оформление, привитие навыков самообслуживания).	Без замечаний по итогам рейдов – 5	5
		3.2. Высокий коэффициент участия обучающихся в массовые мероприятия развлекательного и познавательного направления, проводимых в общежитии	80-100% - 3 50-80%- 2	3
		3.3. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимся без уважительных причин	Отсутствие – 3 Положительная динамика – 2	3
		3.4. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества нарушений правил проживания в общежитии и правил поведения	Отсутствие – 3 Положительная динамика – 2	3
		3.5. Высокий уровень оформления тематических стендов, выставок, уголков.	Без замечаний -3	3
		3.6. Участие воспитанников в конкурсах, НПК	уровень города участник-1 призер-2 победитель-3 региональный уровень, федеральный уровень участник-2 призер-3 победитель-5	10
4	Общественная активность	4.1. Работа с органами самоуправления общежития (советом)	Курирование совета обучающихся – 4	4



5	Работа по созданию имиджа ОУ	5.1.Работа со средствами массовой информации (подготовка информации на телевидение и статей в городскую и областную газеты, сайт УОР)	1. за каждый, но не более 5	5
6	Участие в воспитательном процессе	6.1.Проведение на высоком уровне общеучилищных мероприятий	2. за каждый, но не более 8	8
		6.2.Количество мероприятий (круглых столов, конференций, диспутов, устных журналов и т.д.)	1. за каждый, но не более 5	5
		6.3. Организация воспитательной работы со спортсменами, находящимися на сборах и проживающими в общежитии УОР.		3
7	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	7.1.Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров	Отсутствие -5	5
		7.2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие -5	5
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям -80 баллов; ** выплата устанавливается от 31-40 баллов	21-30 баллов – 30% 31-40 баллов – 40% 41-50 баллов - 50% 51-60 баллов - 60% 61-80 баллов -70%		

### Методист

№	Показатель	Расшифровка показателя	Значения показателя	Максимальный балл
	Работа по обобщению и распространению	1.1.Оказание консультативной помощи педагогическим	2 за каждый показатель (публикацию,	10

1	педагогического опыта работников	работникам при создании материалов по обобщению и распространению педагогического опыта (подготовка публикаций, участие в конкурсах, подготовка конкурсных материалов, подготовка к публичному выступлению)	конкурсный материал, публичное выступление) но не более 10	
2	Профессиональные достижения	2.1. Участие методиста в профессиональных конкурсах, конкурсах педагогического мастерства (муниципальных, региональных, российских)	уровень города участник-1 призер-2 победитель-3 региональный уровень, федеральный уровень участник-2 призер-3 победитель-5	10
		2.2. Разработка и внедрение новых дидактических пособий, методических рекомендаций.	2 за каждую разработку, рекомендации	8
		2.3. Выступления на педагогических советах, методических объединениях	1. за каждое, но не более 5	5
		2.4. Проведение на высоком уровне мероприятий (круглых столов, конференций, диспутов, устных журналов и т.д.)	1. за каждое, но не более 5	5
3	Работа по созданию имиджа ОУ	3.1. Работа со средствами массовой информации (подготовка информации на телевидение и статей в городскую и областную газеты, информацию на сайт учреждения);	2б за каждую статью, но не более 10	10
	Развитие кадрового потенциала учреждения	4.1. Организация прохождения курсов повышения квалификации руководителей,	Организация курсов на базе УОР – 4б на базе других ОУ- 2б	4

4		специалистов и служащих УОР		
5	Результативность методической работы	5.1. Наличие системы разнообразных форм методической работы по направлению деятельности: творческая лаборатория, педагогическая мастерская, методические объединения, мастер-классы, консультационная деятельность, методическое сопровождение целевых программ и мероприятий, организация конкурсов и т.п.	2б. за каждый, но не более 10	10
		5.2. Создание и своевременное обновление банков педагогической информации	1б. за каждый, но не более 3	3
		5.3. Наличие в методическом кабинете полного комплекта учебно-методической документации по всем дисциплинам (рабочие программы, тематические планы, фонды оценочных средств)	100%- 5б 60-90%- 3б	5
6	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	6.1. Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров	Отсутствие -5б	5
		6.2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие -5	5
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям -80 баллов; ** выплата устанавливается от 31-40 баллов.	31-40 баллов – 60% 41-50 баллов - 70% 51-60 баллов – 80% 61-70 баллов – 90% 71-80 баллов – 100%		

**Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности**

№	Показатель	Расшифровка показателя	Значения показателя	Максимальный балл
1	Результативность работы	1.1. Организация и проведение на высоком уровне тематических семинаров, совещаний с обучающимися, преподавателями по вопросам комплексной безопасности и предупреждению ДДТТ, в т.ч. с приглашением специалистов	1. за каждый, но не более 5	5
		1.2. Проведение необходимых консультаций с классными руководителями, кураторами групп по проведению инструктажей с обучающимися и заполнению журналов инструктажей.	1. за каждый, но не более 4	4
		1.3. Разработка программ по различным темам инструктажей, памяток, методических рекомендаций.	1. за каждый, но не более 5	5
		1.4. Наличие среди обучающихся победителей, призеров и участников конкурсов, соревнований, смотров по данному направлению.	уровень города участник-1 призер-2 победитель-3 региональный уровень, федеральный уровень участник-2 призер-3 победитель-5	10
		1.5. Отсутствие травматизма, связанного с нарушением техники безопасности.	Отсутствие - 4	4

2	Работа по созданию имиджа ОУ	2.1.Работа со средствами массовой информации (подготовка информации на телевидение и статей в городскую и областную газеты, сайт УОР)	1 за каждый, но не более 5	5
3	Обобщение и презентация педагогического опыта	3.1.Наличие публикаций. Наличие обобщенного опыта работы	На уровне УОР- 1. за каждый, но не более 3  На региональном, федеральном уровнях  2. за каждый, но не более 8	10
		3.2.Выступления на педагогических советах, методических объединениях	1. за каждый, но не более 3	3
4	Профессиональные достижения	4.1.Статус участника (призера, победителя) профессионального конкурса, НПК	уровень города участник-1 призер-2 победитель-3 региональный уровень, федеральный уровень участник-2 призер-3 победитель-5	10
5	Участие в воспитательном процессе	5.1.Оформление на высоком уровне выставок, стендов по ПДД, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	1. за каждый, но не более 5	3
		5.2.Отсутствие замечаний при проведенных тренировок по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности с обучающимися.	Без замечаний – 3	3
		5.3. Проведение на высоком уровне общеучилищных мероприятий	2. за каждый, но не более 8	8
6	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной	6.1. Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров	Отсутствие -5	5

	этики.	6.2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие -5	5
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям -80 баллов; ** выплата устанавливается от 31-40 баллов.	31-40 баллов – 50% 41-50 баллов - 60% 51-60 баллов – 70% 61-80 баллов – 80%		

## Спортивный отдел, ЦОП

(Тренер, тренер-преподаватель, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту, инструктор-методист)

№ п/п	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Активное участие в реализации воспитательной системы училища. Результативная работа с родителями, социумом	До 5 баллов
2	За работу старшего тренера	5 баллов
3	Использование информационных технологий в организации тренировочной работы (планирование, контроль и анализ тренировочного процесса, электронная обработка документов и, отчетной документации т.д.).	5 баллов
4	Качественная организация и своевременный контроль (мониторинг) учебно-тренировочного процесса	10 баллов
5	Качественная организация работы по взаимодействию с родителями воспитанников, с социумом, СМИ, спортивными учреждениями города и области	5 баллов
6	Качественное и своевременное ведение документации (журналы, планирование, анализ работы за год, конспекты и др.)	5 б. – своевременная сдача без замечаний 0 б. – несвоевременная сдача
7	Общие показатели сохранности контингента, в т.ч. высококвалифицированных спортсменов на отделении по	5 б. – контингент без изменений 0б. – факты

	видам спорта	отчисления обучающихся
8	Оказание методической помощи в подготовке аттестации тренеров-преподавателей	5 баллов
9	Оказание методической помощи тренерам-преподавателям в организации тренировочного процесса	5 баллов
10	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий	5 баллов
11	Повышение квалификации, курсовая переподготовка, участие в тренерских и судейских семинарах и т.п.	5 баллов
12	Положительная динамика показателя наличия обучающихся-спортсменов, вошедших в составы сборных команд Кузбасса и России по видам спорта.	10б. – сборная команда России 5б. – сборная команда Кемеровской области
13	Применение в тренировочной и воспитательной работе разнообразных приемов, методов и средств обучения, современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.	5 б. – применяет 0б. – не применяет
14	Присвоение и подтверждение спортивных разрядов и званий	10б. – присвоение МСМК (для игровых видов спорта МС) 7б. – присвоение МС (для игровых видов спорта КМС) 4б. – присвоение КМС (для игровых видов спорта 1 спортивный разряд)
15	Проведение мероприятий направленных на повышение имиджа УОР	До 5 баллов
16	Профилактика и отсутствие спортивного травматизма	5 б. – отсутствие травм 0 б. – наличие травматизма спортсменов во

		время тренировочного процесса
17	Разработка программ спортивной подготовки обобщения педагогического опыта, наличие собственных педагогических публикаций	5 б – региональный уровень;  3 б. – муниципальный уровень;  1 б. – уровень училища;  1 б. – интернет- публикации.
18	Разработка учебно-методических пособий, сборников; методическая и организаторская помощь образовательным учреждениям	До 10 баллов:  5 б. – региональный уровень;  3 б. – муниципальный уровень  2 б. – уровень училища
19	Результативное зафиксированное личное участие в профессиональных конкурсах (включая участие в различных конкурсах учащихся)	До 10 баллов: очные:  5 баллов – всероссийский уровень;  3 балла – региональный уровень;  1 балл – муниципальный уровень.  Заочные: 1 балл – независимо от уровня конкурса.
20	Результативность контрольно-переводных нормативов и выполнение программ спортивной подготовки	5 б. – 91% - 100%  3 б. – 81% - 90%  2 б. – 76% - 80%  1 б. – 70% - 75%



		0 б. – менее 75%
21	Своевременная и качественная разработка методических документов, обеспечивающих тренировочный процесс, нормативных документов для участников тренировочного процесса.	5 баллов
22	Своевременная и качественная разработка программ спортивной подготовки по видам спорта и индивидуальных планов подготовки спортсменов.	5 баллов
23	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	5 б. – отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; 5 б. – отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка
24	Стабильность результатов выступлений обучающихся на региональных, всероссийских и международных соревнованиях	10 б. - международный уровень; 7 б. - всероссийский уровень; 4 б. - региональный уровень; 1 б. – областной уровень
25	Участие в педагогических, тренерских советах, совещаниях при директоре, зам. по учебно-спортивной работе, зам. по учебно-воспитательной работе и др.	5 б. - выступление с докладом (основной докладчик) 3 б. – содокладчик 1 б. – за подготовку материалов по теме
26	Участие в просмотре и отбор перспективных спортсменов на территории области и других регионов России	5 баллов - всероссийский уровень;

		3 баллов - региональный уровень;  1 балл - муниципальный уровень.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям (для тренера, тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту) - 100 баллов и более; ** выплата устанавливается от 27 баллов.	27 б. – 45% 28-37б. - 50% 38-47б. – 55% 48-57б.- 60% 58-67б. - 65% 68-77б.- 70% 78-87б.- 75% 88-97б. – 80% 98-107 б.- 85% 108-117б. - 90% 118-127б.- 95% 128 и более- 100%
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям (для инструктора-методиста) -100 баллов; ** выплата устанавливается от 31-35 баллов.	31-35б.- 10% 36-40б.- 20% 41-46б.- 30% 47-51б.- 40% 52-56б.- 50% 57-61б.- 60% 62-67б.- 70% 68-72б.- 80% 73-77б.- 90% 78-82б.- 95% 83-100б.-100%

**Медицинский восстановительный центр (Заведующий медицинским восстановительным центром - врач по спортивной медицине)**

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Качество выполняемых работ.	- организационно - техническое обеспечение деятельности подразделения; - правильность и своевременность оформления необходимой документации; - своевременная подготовка заявок в бухгалтерию на приобретение медикаментов, прохождение периодического медицинского осмотра, иных услуг. - отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов;

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение контроля качественного исполнения работниками подразделения должностных обязанностей;</li> <li>- обеспечение калорийного и сбалансированного питания обучающихся в соответствии с основными принципами спортивного питания;</li> <li>- участие в разработке нормативно-организационной документации, регулирующей деятельность УОР.</li> <li>- своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.</li> </ul>
2	Исполнительская дисциплина.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное и качественное исполнение поручений директора училища;</li> <li>- оперативное и качественное выполнение заданий Департамента молодежной политики и спорта Кемеровской области.</li> </ul>
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;</li> <li>- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.</li> </ul>
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 110 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	<ul style="list-style-type: none"> <li>20 баллов - 10%</li> <li>30 баллов - 20%</li> <li>40 баллов - 30%</li> <li>50 баллов - 40%</li> <li>60 баллов - 50%</li> <li>70 баллов - 60%</li> <li>80 баллов - 70%</li> <li>90 баллов - 80%</li> <li>100 баллов - 90%</li> <li>110 баллов - 100%</li> </ul>

### Врач травматолог-ортопед

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Организация безопасности жизни и здоровья обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение качественного медицинского наблюдения спортсменов;</li> <li>- обеспечение 100% охвата спортсменов углубленным медицинским осмотром;</li> <li>- привлечение высококвалифицированных врачей-специалистов города и области к проведению углубленного медицинского осмотра обучающихся;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- использование инновационных технологий в медицинском осмотре;</li> <li>- внедрение современных методов медико-биологического обеспечения спортсменов;</li> <li>- результативность проведения мер профилактики спортивного травматизма.</li> </ul>
2	Результативная деятельность в организации тренировочного процесса.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация индивидуального подхода в обеспечении тренировочного процесса высококвалифицированных спортсменов по результатам медицинского осмотра;</li> <li>- организация практической помощи тренерам-преподавателям в тренировочном процессе;</li> <li>- реабилитация спортсменов после заболеваний и травм опорно-двигательного аппарата с целью восстановления спортивной работоспособности.</li> </ul>
3	Оздоровление сотрудников.	- создание оптимальных условий для оздоровления диспансерной группы сотрудников.
4	Профессиональные достижения.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие в научно-практических конференциях, семинарах по вопросам медицинского обеспечения спортсменов;</li> <li>- публикация, авторские программы, экспертные работы.</li> </ul>
5	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	<p>* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 110 баллов;</p> <p>** выплата устанавливается от 20 баллов.</p>	<p>20 баллов - 10%</p> <p>30 баллов - 20%</p> <p>40 баллов - 30%</p> <p>50 баллов - 40%</p> <p>60 баллов - 50%</p> <p>70 баллов - 60%</p> <p>80 баллов - 70%</p> <p>90 баллов - 80%</p> <p>100 баллов - 90%</p> <p>110 баллов - 100%</p>

### Врач – кардиолог, врач - невролог

№	Критерии	Показатели эффективности
---	----------	--------------------------

п/п		
1	Организация безопасности жизни и здоровья обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение качественного медицинского наблюдения спортсменов;</li> <li>- обеспечение 100% охвата спортсменов углубленным медицинским осмотром;</li> <li>- использование инновационных технологий в медицинском осмотре;</li> <li>- внедрение современных методов медико-биологического обеспечения спортсменов;</li> </ul>
2	Результативная деятельность в организации тренировочного процесса.	- организация индивидуального подхода в обеспечении тренировочного процесса высококвалифицированных спортсменов по результатам медицинского осмотра.
3	Оздоровление сотрудников.	- создание оптимальных условий для оздоровления диспансерной группы сотрудников.
4	Профессиональные достижения.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие в научно-практических конференциях, семинарах по вопросам медицинского обеспечения спортсменов;</li> <li>- публикация, авторские программы, экспертные работы.</li> </ul>
5	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 70 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30% 50 баллов - 40% 60 баллов - 50% 70 баллов - 60%

### Врач по спортивной медицине

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Организация безопасности жизни и здоровья обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение качественного медицинского наблюдения спортсменов;</li> <li>- обеспечение 100% охвата спортсменов углубленным медицинским осмотром;</li> <li>- привлечение высококвалифицированных врачей-специалистов города и области к проведению углубленного медицинского осмотра обучающихся;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- результативность проведения лечебно-профилактических мероприятий с целью снижения показателей заболеваемости обучающихся;</li> <li>- внедрение современных методов медико-биологического обеспечения спортсменов;</li> <li>- результативность проведения мер профилактики спортивного травматизма.</li> </ul>
2	Результативная деятельность в организации тренировочного процесса.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация индивидуального подхода в обеспечении тренировочного процесса высококвалифицированных спортсменов по результатам медицинского осмотра;</li> <li>- организация практической помощи тренерам-преподавателям в тренировочном процессе.</li> </ul>
3	Профессиональные достижения.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие в научно-практических конференциях, семинарах по вопросам медицинского обеспечения спортсменов;</li> <li>- публикация, авторские программы, экспертные работы.</li> </ul>
4	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;</li> <li>- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.</li> </ul>
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 60 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	<ul style="list-style-type: none"> <li>20 баллов - 10%</li> <li>30 баллов - 20%</li> <li>40 баллов - 30%</li> <li>50 баллов - 40%</li> <li>60 баллов - 50%</li> </ul>

### Медицинская сестра диетическая

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Организация обучающихся безопасным и качественным питанием.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- составление альтернативных вариантов перспективного меню;</li> <li>- обеспечение калорийного и сбалансированного питания обучающихся в соответствии с основными принципами спортивного питания;</li> <li>- разработка технологических карт новых блюд в целях обеспечения обучающихся разнообразным и сбалансированным питанием.</li> </ul>
2	Оздоровление сотрудников.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение контроля за прохождением</li> </ul>

		медицинского осмотра сотрудников, связанных с вредными и опасными условиями труда в ЛПУ города.
3	Качество выполняемых работ.	- выполнение Программы производственно контроля за соблюдением санитарных правил и санитарно-противоэпидемических мероприятий на пищеблоке; - отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих и надзорных органов; - своевременное оформление документации на списание медикаментов; - оперативное выполнение поручений, устранение замечаний по направлению работы.
4	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 60 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30% 50 баллов - 40% 60 баллов - 50%

### Медицинская сестра

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Организация безопасности жизни и здоровья обучающихся.	- результативность проведения лечебно-профилактических мероприятий с целью улучшения функционального состояния спортсменов.
2	Результативная деятельность в организации тренировочного процесса обучающихся.	- организация практической помощи тренерам-преподавателям в тренировочном процессе.
3	Оздоровление сотрудников.	- обеспечение контроля за прохождением медицинского осмотра сотрудников, связанных с вредными и опасными условиями труда; - создание оптимальных условий для оздоровления диспансерной группы сотрудников в МВЦ и ЛПУ города.
4	Качество выполняемых работ.	- отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих и надзорных органов; - оперативное выполнение поручений,

		устранение замечаний по направлению работы.
5	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 60 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30% 50 баллов - 40% 60 баллов - 50%

### Медицинская сестра по физиотерапии

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности
1	Организация безопасности жизни и здоровья обучающихся.	- привлечение высококвалифицированных врачей-специалистов к проведению углубленного медицинского осмотра обучающихся; - использование современных методов медико-биологического обеспечения спортсменов; - результативность проведения лечебно-профилактических мероприятий с целью снижения показателей заболеваемости обучающихся.
2	Оздоровление сотрудников.	создание оптимальных условий для оздоровления диспансерной группы сотрудников в МВЦ и ЛПУ города.
3	Качество выполняемых работ.	- отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих и надзорных органов; - оперативное выполнение поручений, устранение замечаний по направлению работы.
5	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики.	- отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	* максимально возможное количество баллов по всем критериям - 40 баллов; ** выплата устанавливается от 20 баллов.	20 баллов - 10% 30 баллов - 20% 40 баллов - 30%



Приложение N 2  
к положению о распределении  
стимулирующей части фонда  
оплаты труда работников  
ГПОУ «Ленинск-  
Кузнецкое УОР»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ  
показателей и критериев эффективности работы работника  
(должность, Ф.И.О.)

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности	Оценка работника	Оценка руководителя структурного подразделения
	Итого			

Работник \_\_\_\_\_

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Приложение N 3  
к положению о распределении  
стимулирующей части фонда  
оплаты труда работников  
ГПОУ «Ленинск-  
Кузнецкое УОР»

**СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей работы  
работников ГПОУ «Ленинск-Кузнецкое УОР» на выплату за качество  
выполняемых работ из стимулирующей части фонда оплаты труда на  
(текущий) учебный год.

№ п/п	Фамилия, имя, отчество работника	Общая оценка деятельности, баллы	Размер выплаты, %

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

(подпись)

(Ф. И. О)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф. И. О)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф. И. О)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф. И. О)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф. И. О)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф. И. О)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф. И. О)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей работы работников ГПОУ «Ленинск-Кузнецкое УОР» на выплату за качество выполняемых работ на *(текущий)* учебный год.

Нами, членами рабочей комиссии, по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей работы работников ГПОУ «Ленинск-Кузнецкое УОР» на выплату за качество выполняемых работ из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществлена работа по оценке деятельности работников за *(предыдущий)* учебный год.

Председатель комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф. И. О)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф. И. О)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф. И. О)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф. И. О)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф. И. О)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф. И. О)

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф. И. О)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.