

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 555 от «27» декабря 2017

директора ГАПОУ СО «ТМК»

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 108 от «27» февраля 2018

Директор ГАПОУ СО «ТМК»

И.В. Белякова



П 145-2017

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и премирования работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж» (ГАПОУ СО «ТМК»)

(с изменениями и дополнениями, утвержденными приказом директора ГАПОУ СО «ТМК» от 27.02.2018 № 108)


СОГЛАСОВАНО

Мнение Профкома учтено в письменной форме:

Протокол № 12 от «11» декабря 2017

Председатель Профкома

ГАПОУ СО «ТМК»

 А.В. Бажанов

Протокол № 3 от «6» марта 2018

СОГЛАСОВАНО

На конференции работников

и обучающихся ГАПОУ СО «ТМК»

Протокол № 2 от «20» октября 2017

Протокол № 1 от «13» марта 2018

г. Тольятти
2018

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж» (далее по тексту – Учреждение), за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» с последующими изменениями (далее – ППСО №431 от 29.10.2008г.);
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных

учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»);

- Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области;

(дополнен приказом директора ГАПОУ СО «ТМК» от 27.02.2018 № 108)

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017г. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30 - од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» и другими нормативными документами.

1.3. Цель - совершенствование системы оплаты труда и материального стимулирования.

1.4. Задачи руководства Учреждения в сфере организации оплаты труда:

- Закрепление кадров Учреждения;

- Исключение уравнительности в оплате труда;
- Создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- Обеспечение связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы Учреждения в целом.

1.5. Основные принципы, которыми руководствовалась администрация Учреждения, разрабатывая данные условия оплаты труда:

- Соблюдение гарантий и прав работников в части оплаты труда;
- Индикативный подход к оценке качества труда;
- Совершенствование системы оплаты труда и социальной поддержки работников;
- Объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- Предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- Своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- Прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.6. В соответствии со ст. 136 ТК РФ работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах начисленных и удержанных сумм, об общей денежной сумме, подлежащей выплате в расчетном листке, утвержденным с учетом мнения председателя Профкома Учреждения.

1.7. Заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ.

1.8. Заработная оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также сопутствующих налогов и страховых взносов несет директор и главный бухгалтер Учреждения.

1.10. Оплата труда директора Учреждения производится на основании трудового договора с учредителем.

1.11. Оплата труда каждого работника зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Среднемесячная заработная плата директора, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

1.12. Оплата труда конкретного работника начисляется из средств областного бюджета (субсидии на финансовое обеспечение государственного задания и субсидий в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации) и (или) из средств от приносящей доход деятельности и зависит от его личного трудового вклада, качества труда в соответствии с его квалификацией, сложности выполняемой работы, итогами аттестации работников и нормативными документами Российской Федерации и Самарской области.

1.13. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с работодателем трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами (приказами) администрации Учреждения.

1.14. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении как на основном месте

работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Учреждении по совместительству внешнему или внутреннему.

1.15. В настоящем Положении под основным местом работы понимается организация, в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.16. В настоящем Положении под оплатой труда понимается вознаграждение в денежной форме, выплачиваемое работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами.

2. Система и формирование фонда оплаты труда работников.

2.1. В Учреждении устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями учета использования рабочего времени), соглашениями сторон, приказами.

2.3. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год из средств областного бюджета (субсидии на финансовое обеспечение государственного задания и субсидий в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации) и средств от приносящей доход деятельности.

2.5. Формирование бюджетного фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NROR}_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} + \frac{\text{NROH}_{zi} \times Q_{ki} \times n_z}{12} + \text{NF}_j \right) + T,$$

где NROR_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

N_{OHzi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

nZ - количество месяцев в Z -м периоде;

i - наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования;

Z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

N_{Fj} - затраты на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j -тому виду деятельности;

j - вид деятельности;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

12 - количество месяцев в году.

(изменен приказом директора ГАПОУ СО «ТМК» от 27.02.2018 № 108)

2.6. Формирование фонда оплаты труда из средств от приносящей доход деятельности осуществляется за счет всех поступивших средств от приносящей доход деятельности в размере не более 50% всех поступивших средств.

2.7. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат любой категории работников, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения, в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с представительным органом работников.

3. Структура фонда оплаты труда.

3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

(изменен приказом директора ГАПОУ СО «ТМК» от 27.02.2018 № 108)

Структура фонда оплаты труда определяется Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих в расчете на одного обучающегося (далее – Методика расчета нормативных затрат и базового норматива затрат по реализации программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих) и Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося (далее – Методика расчета нормативных затрат и базового норматива затрат по реализации программ подготовки специалистов среднего звена), утвержденными ППСО №431 от 29.10.2008г.

Часть фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат и базового норматива затрат по реализации программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, состоит из:

- базовой части в размере 62,58 % от фонда оплаты труда работников;
- специальной части в размере 18,26 % от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующей части в размере 19,16 % от фонда оплаты труда работников.

Часть фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат и базового норматива затрат по реализации программ подготовки специалистов среднего звена, состоит из:

- базовой части в размере 64,91 % от фонда оплаты труда работников;
- специальной части в размере 8,37 % от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующей части в размере 26,72 % от фонда оплаты труда работников.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов согласно штатному расписанию.

Базовая часть (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности, или квалификации за единицу времени.

Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и утверждаются в штатном расписании приказом директора Учреждения.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках, учебном отпуске, командировках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительной причины.

3.3. Должностной оклад работника, принятого на работу по штатному расписанию, финансируемое за счет средств от приносящей доход деятельности

устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих в размере, предусмотренным в штатном расписании за счет средств, предусмотренных на оказание государственного задания. В отдельных случаях работнику может устанавливаться договорной оклад (договорная стоимость одного педагогического часа по расчету за услуги (работы), оказываемые Учреждением за плату).

3.4. Специальная часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.6. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется директором Учреждения.

(дополнен приказом директора ГАПОУ СО «ТМК» от 27.02.2018 № 108)

4. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда.

4.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

4.2. Размеры и условия назначения выплат работникам из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются внешними и внутренними локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Постановлениями Правительства Самарской области и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

4.4. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату - совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается

дополнительное соглашение к трудовому договору. Оплата работы по совмещению устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Из специальной части фонда оплаты труда производятся следующие выплаты за счет средств, предусмотренных на финансовое обеспечение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности:

1. Выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 4 % должностного оклада;

- доплата за работу в ночное время – 50 % должностного оклада за часы работы с 22-00 до 6-00;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере:

- если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени – 100% дневной или часовой ставки оклада за день или час соответственно;

- если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – 200% дневной или часовой ставки оклада за день или час соответственно или – 100% дневной или часовой ставки оклада за день или час соответственно в случае предоставления другого не оплачиваемого дня отдыха по желанию работника;

- за сверхурочную работу:

- за первые два часа в размере 150% часовой ставки оклада;

- за третий и последующие часы в размере 200% часовой ставки оклада.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по приказу директора;

- доплата за расширение зоны обслуживания - устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- увеличение объема работы - устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (включая работы с новым технологичным лабораторно-производственным оборудованием; использование Интернет - технологии; информация и отчетность, связанная с образовательной деятельностью и финансово хозяйственной деятельностью; выпуск сложной продукции; недопущение аварийных ситуаций при использовании электрического и производственного оборудования;

увеличение объема работ по уборке территории; обслуживание дополнительного производственного оборудования; проведение классных часов с применением новых информационных технологий; сканирование документов; работа в медиатеке; участие в федеральных и региональных программах; освоение нового оборудования и аппаратуры; дополнительное образование – кружковая работа; расширение функций психолога - диагностика, просвещение, профилактика и коммуникация и др.);

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы не менее 20% должностного оклада работника;

- при выполнении работ различной квалификации работником с повременной оплатой труда его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2. Иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда:

- надбавка руководителям, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы углубленной подготовки специалистов среднего звена в размере 15% устанавливается работникам Учреждения по следующим профессионально-квалификационным группам:

- руководителю;
- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, его заместителю;
- педагогическим работникам;
- руководителям структурных подразделений.

- доплата педагогическим работникам:

- за работу с родителями – 15% должностного оклада;

- проверку тетрадей и письменных работ – преподавателям по предметам русский язык и литература – 15% от суммы по педагогической нагрузке, преподавателям по предметам физика, химия, математика, иностранный язык, инженерная графика (техническое черчение, техническая графика) - 10% от суммы по педагогической нагрузке;

- заведование элементами инфраструктуры: лабораториями - 10% должностного оклада, учебными кабинетами общеобразовательных дисциплин - 10% должностного оклада, специальных дисциплин и учебно-производственных мастерских - 15% должностного оклада, педагогическими кабинетами – 10% должностного оклада;

- за руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями:

- общеобразовательных дисциплин – 30% должностного оклада;

- профессионального цикла по одной действующей специальности (профессии) – 20% должностного оклада; по одной новой специальности (профессии) – 30% должностного оклада; по двум и более специальностям (профессиям) – 30% должностного оклада; по двум и более специальностям (профессиям), в т.ч. одна из которых новая – 40% должностного оклада;

- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы - 50% должностного оклада;

- надбавка за орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - 50% должностного оклада.

Директору Учреждения надбавки из специальной части ФОТ и их размер устанавливаются в соответствии с данным Положением.

Штатным совместителям и совместителям размер данного вида надбавок устанавливается в соответствии с общим порядком по начислению обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда работникам.

5. Условия и порядок назначения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, могут носить разовый или периодический характер.

5.2. Стимулирующие выплаты могут иметь конкретные размеры или рассчитываться в процентном отношении к должностному окладу работника и определяются в каждом случае в зависимости от имеющихся в Учреждении средств и экономии ФОТ.

5.3. Определение размеров стимулирующей надбавки по основной и замещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства или совмещения, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

5.4. Размер стимулирующих выплат может быть снижен при уменьшении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося или финансового обеспечения государственного задания, предусмотренного на фонд оплаты труда.

5.5. В течение периода, на который назначены стимулирующие выплаты, они могут быть снижены или отменены в следующих случаях:

- по предоставлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений при условии резкого падения в показателях по предоставленным ранее критериям;

- по приказу директора Учреждения за грубые нарушения трудовой дисциплины или поступки не совместимые с моральным обликом работника образовательного учреждения.

5.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты, в т.ч. из экономии базовой и специальной части ФОТ);

- премии и иные поощрительные выплаты (в том числе директору Учреждения по приказу учредителя).

5.7. Директору Учреждения стимулирующие выплаты из средств областного бюджета утверждаются учредителем Учреждения; выплаты от приносящей доход деятельности устанавливаются в соответствии с распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 г. № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств приносящей доход деятельности» исходя из объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших на лицевой счет Учреждения. Периодичность выплаты – ежемесячно при наличии средств.

5.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда подразделяется на:

- надбавки за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Учреждения в размере 70% от стимулирующей части ФОТ;

- директору Учреждения стимулирующие надбавки, установленные учредителем, общая сумма которых, в течение года не должна превышать 10 % от стимулирующей части ФОТ;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных

средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы применяются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

- премии и иные стимулирующие и поощрительные выплаты в размере не менее 15 % от стимулирующей части ФОТ.

5.9. В Учреждении предусмотрены следующие категории работников:

- административно-управленческий персонал, включающий в себя должности следующих профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ): «Руководитель», «Заместители руководителя и главный бухгалтер»;

- преподаватели и мастера производственного обучения;

- прочий педагогический персонал, включающий в себя должности ПКГ «Педагогические работники», за исключением должностей преподавателей и мастеров производственного обучения;

- руководители структурных подразделений, включающие в себя должности ПКГ «Руководители структурных подразделений»;

- специалисты и служащие, включающие в себя должности ПКГ «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал» и заместитель главного бухгалтера;

- обслуживающий персонал, включающий в себя должности ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам».

5.10. Средства, направленные на выплату стимулирующих надбавок за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Учреждения, распределяются между работниками в следующих пропорциях:

- административно-управленческий персонал – 7,0%;
- преподаватели и мастера производственного обучения – 45,5%;
- прочий педагогический персонал – 7,0%;
- руководители структурных подразделений – 14,0%;
- специалисты и служащие – 12,0%; - обслуживающий персонал – 14,5%.

5.11. Надбавки за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Учреждения устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда):

- административно-управленческого персонала (за исключением директора) согласно приложению 1;
- преподавателей и мастеров производственного обучения согласно приложению 2;
- прочего педагогического персонала согласно приложению 3;
- руководителей структурных подразделений согласно приложению 4;
- специалистов и служащих согласно приложению 5;
- обслуживающего персонала согласно приложению 6.

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения разработаны на основе принципов, указанных в п.1.5. настоящего положения.

5.12. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями, производится ежемесячно для всех категорий работников. В случае отсутствия работника стимулирующая выплата за этот месяц назначается пропорционально фактически отработанному времени. Работникам, работающим неполный рабочий день стимулирующая выплата производится пропорционально фактически занимаемой ставке (за исключением педагогического персонала).

5.13. Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы не допускается для надбавки за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Учреждения.

5.14. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий и иные поощрительные выплаты:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за модернизацию материальной базы Учреждения;
- за создание учебно-методической литературы, получившей гриф регионального или федерального уровня;
- за публикации в научных изданиях материалов, отражающих деятельность Учреждения;
- за высокое качество работы, в том числе освоения и применения научных и инновационных технологий, способствующих позитивному развитию образовательной системы;
- за результативное осуществление трудовой деятельности в условиях, отличающихся от стандартных:
 - адаптированных (на производственных базах);
 - имеющих степень риска для работника (работа с электронным оборудованием и опасными факторами производства);
- за наличие собственных достижений сверх установленных;
- за эффективную работу на имидж Учреждения;
- за исключительные заслуги работника;
- премии по итогам работы за месяц, за квартал, за полугодие, за год и выплаты поощрительного характера (к памятной дате, к ежегодному отпуску, юбилею и т.д.) (данные премии и выплаты могут быть выплачены только из средств от приносящей доход деятельности).

5.15. Премии и иные поощрительные выплаты за счет стимулирующей части фонда оплаты устанавливаются приказом директора Учреждения по представлению соответствующего руководителя структурного или функционального подразделения, либо лично руководителем Учреждения.

5.16. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Учреждения являются:

- стаж работы в должности на момент назначения стимулирующих надбавок должен составлять не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.17. В порядке исключения стимулирующие надбавки могут быть установлены высококвалифицированным специалистам (соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности), вновь принятым на работу по приглашению Учреждения или в порядке перевода, в пределах фонда стимулирующих выплат.

5.18. Работникам, чья деятельность связана с непосредственным участием в организации и обслуживании внебюджетной деятельности по приказу директора может устанавливаться ежемесячная, единовременная выплата процентов от средств, поступивших от приносящей доход деятельности как по Учреждению в целом, так и от дохода отдельного структурного подразделения.

5.19. Порядок определения результатов труда и размера стимулирующей надбавки конкретного работника.

5.19.1. Начисление баллов для определения размера стимулирующей надбавки за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Учреждения работникам Учреждения производится два раза в год и устанавливаются приказом директора Учреждения с 1 января и с 1 сентября на основании рассмотрения предоставленных работниками материалов самоанализа и отчетов классных руководителей, заведующих учебными кабинетами (лабораторией, мастерской и т.д.), руководителями предметными, цикловыми и методическими комиссиями, руководителями структурных подразделений, в соответствии с утвержденными критериями (приложения 1, 2, 3, 4, 5, 6), по форме, утвержденной данным Положением (приложение 7).

Установить срок предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными данным Положением критериями оценивания руководителям подразделений – 20 января и 15 сентября.

Установить срок предоставления директором Учреждения выборному представительному органу – Совету Учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников – 22 января и 20 сентября.

Установить срок рассмотрения представительным органом – Советом Учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников – не позднее 24 января и не позднее 23 сентября.

Руководитель отдела экономического анализа и закупок на основании решения Комиссии по установлению, распределению и расчета стимулирующих выплат и доплат в срок до 25 января и до 25 сентября готовит проект приказа на установление стимулирующих надбавок за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Учреждения в процентном отношении к должностному окладу каждого работника.

Установить срок издания директором Учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих надбавок за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Учреждения по каждому работнику – 25 января и 25 сентября.

5.19.2. Баллы, полученные конкретным работником по результатам анализа деятельности на 1 января текущего года, действуют с января текущего года по 31 августа текущего года. Баллы, полученные на 1 сентября текущего года, действуют с сентября текущего года по 31 декабря текущего года.

5.19.3. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренная на стимулирующие надбавки за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Учреждения для конкретной категории работников делится на общее количество набранных работниками данной категории баллов.

5.19.4. Фактический размер стимулирующей надбавки работника (надбавки за интенсивность, напряженность, результативность, качество работы и сохранность материальной базы Учреждения) определяется следующим образом: стоимость одного балла умножается на количество установленных работнику баллов. При неполной нагрузке - пропорционально фактической нагрузке.

6. Порядок оказания материальной помощи.

6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда или от приносящей доход деятельности.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- ухудшение общего материального положения в семье (по данному основанию материальная помощь может быть выплачена только из средств от приносящей доход деятельности).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи, ее размере и источнике выплаты принимается директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

7. Иные выплаты и доплаты за счет средств субсидий

7.1. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) Учреждения, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере, установленном Правительством Самарской области.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

7.2. Педагогическим работникам Учреждения, в целях повышения уровня жизни молодых педагогов, может производиться ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в Учреждении.

7.2.1. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в Учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

7.2.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

7.2.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в Учреждение.

7.2.4. В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

7.3. Работникам Учреждения, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ, за полностью отработанную норму рабочего времени и

выполнившего норму труда (трудовые обязанности), производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ.

7.4. Педагогическим работникам Учреждения начиная с февраля 2018 года производится ежемесячная денежная выплата в размере 1 500 (одной тысячи пятисот) рублей на ставку заработной платы.

7.4.1. Денежная выплата производится педагогическому работнику, оплата труда которого осуществляется в соответствии с ППСО №431 от 29.10.2008г.

7.4.2. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

7.4.3. Педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы, денежная выплата производится пропорционально отработанному времени.

(введен приказом директора ГАПОУ СО «ТМК» от 27.02.2018 № 108)

8. Выплата заработной платы.

8.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8.2. Заработная плата выплачивается в два этапа – за первую половину месяца 23 числа текущего месяца и за вторую половину 8 числа, следующего за расчетным месяцем, на основании табелями учета использования рабочего времени, предоставленного в бухгалтерию Учреждения по первому этапу – не позднее 15 числа текущего месяца, по второму этапу – не позднее 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию согласно реквизитам, указанным в заявлении Работника.

8.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.

8.4. Оплата очередного, дополнительного, ученического отпуска, время нахождения в командировках производится в соответствии с действующим законодательством РФ (при наличии финансового обеспечения на эти цели).

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2018 года и действует бессрочно (до изменения нормативных правовых актов Правительства РФ в области труда и его оплаты).

РАЗРАБОТАНО:

Руководитель отдела экономического
анализа и закупок

«__»__ 20__ г.

Разумова

Е.Е. Разумова

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора
по учебной работе

«__»__ 20__ г.

[Подпись]

С.А. Крюков

Заместитель директора
по воспитательной работе

«__»__ 20__ г.

[Подпись]

Г.И. Сухова

Главный бухгалтер

«__»__ 20__ г.

[Подпись]

С.П. Науфок

Руководитель юридического отдела

«__»__ 20__ г.

[Подпись]

С.Е. Исаченко

Приложение № 1

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) по должностям:

Заместитель директора по учебной работе

№ п/п	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение - (-1) балл; увеличение или 100% успеваемости - 1 балл	1
1.2	Наличие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации, - (-1) балл	0
1.3	Доля выпускников, прошедших сертификационные/аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю), в общей численности выпускников: от 5% до 10% - 1 балл; от 10% до 15% - 2 балла; 15% и выше - 3 балла	3
1.4	Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности выпускников по данным профессиям и специальностям: до 50% - 1 балл; от 51% до 65% - 3 балла; 66% и выше - 3 балла	3
1.5	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2
1.6	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи	5

	Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области - 1 балл; 3 и более человек на уровне области - 2 балла; наличие на межрегиональном уровне - 3 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов	
1.7	Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, - 2 балла	2
1.8	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3 баллов)	3
Итого		19
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на уровне области - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	3
Итого		3
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Организация на базе учреждения курсов предпрофильной подготовки школьников: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся - 2 балла, 100 учащихся и более - 3 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся - 2 балла, 50 учащихся и более - 3 балла	3
Итого		3
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов - (-3) балла	0

4.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: выше 97% - 3 балла	3
4.3	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением государственной аттестационной комиссии и комиссии по аккредитации): на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на региональном уровне и выше - 2 балла	2
4.4	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации - 1 балл	1
4.5	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1
4.6	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований - 1 балл	1
4.7	Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме средств, поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4% - 1 балл, от 4% до 6% - 2 балла, от 6% до 8% - 3 балла, от 8% до 10% - 4 балла, выше 10% - 5 баллов	5
Итого		13
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более - 3 балла	3
5.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	1
5.3	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение - (-2) балла	0
5.4	Доля обучающихся, прошедших обучение по	2

	образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	
	Итого	6
	ВСЕГО	44

Заместитель директора по маркетингу

№ п/п	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области - 1 балл; 3 и более человек на уровне области - 2 балла; наличие на межрегиональном уровне - 3 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов	5
1.2	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся: от 1% до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла	3
1.3	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности	3

	обучающихся: до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла	
1.4	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения: от 50% до 55% - 1 балл; от 55% до 60% - 2 балла; 60% и выше - 3 балла	3
1.5	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3 баллов)	3
1.6	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях, организациях - 2 балла	2
Итого		19
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	Организация на базе учреждения курсов предпрофильной подготовки школьников: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся - 2 балла, 100 учащихся и более - 3 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся - 2 балла, 50 учащихся и более - 3 балла	3
2.2	Количество человек в возрасте от 25 - 60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам: от 25 - 50 чел. - 1 балл; от 51 - 100 чел. - 2 балла; более 100 чел. - 4 балла	4
Итого		7
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов - (-3) балла	0
3.2	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% - 1 балл; 10% и более - 2 балла	2
3.3	Деятельность учреждения в режиме инновационной	3

	(экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), специализированного центра компетенций, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов) - 3 балла	
3.4	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации - 1 балл	1
3.5	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований - 1 балл	1
3.6	Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме средств, поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4% - 1 балл, от 4% до 6% - 2 балла, от 6% до 8% - 3 балла, от 8% до 10% - 4 балла, выше 10% - 5 баллов	5
Итого		12
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
4.1	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
4.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	1
4.3	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение - (-2) балла	0
4.4	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	2

Итого	6
ВСЕГО	44

Заместитель директора по воспитательной работе

№ п/п	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение - (-1) балл; увеличение или 100% успеваемости - 1 балл	1
1.2	Наличие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации, - (-1) балл	0
1.3	Доля выпускников, прошедших сертификационные/аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю), в общей численности выпускников: от 5% до 10% - 1 балл; от 10% до 15% - 2 балла; 15% и выше - 3 балла	3
1.4	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2
1.5	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации)	5

	Федерации): наличие на уровне области - 1 балл; 3 и более человек на уровне области - 2 балла; наличие на межрегиональном уровне - 3 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов	
1.6	Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, - 2 балла	2
Итого		13
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении: отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл; повышение - (-1) балл	2
2.2	Наличие несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении, - (-2) балла	0
2.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне "образовательного округа" - 1 балл; более 3 на уровне "образовательного округа" - 1,5 балла; на уровне области - 2 балла; на всероссийском уровне - 2,5 балла; на международном уровне - 3 балла	3
2.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении: участие в социальных проектах - 1 балл; победы в областных конкурсах - 2 балла; победы на всероссийских и международных конкурсах - 3 балла	3
Итого		8
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1	Распространение опыта по внедрению в практику	3

	современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на уровне области - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	3
Итого		6
4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов - (-3) балла	0
4.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: выше 97% - 3 балла	3
4.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% - 1 балл; 10% и более - 2 балла	2
4.4	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением государственной аттестационной комиссии и комиссии по аккредитации): на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на региональном уровне и выше - 2 балла	2
4.5	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации - 1 балл	1
4.6	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований - 1 балл	1
Итого		9
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	

5.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1
5.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
5.3	Организация питания обучающихся: от 60% до 80% - 1 балл; 80% и выше - 2 балла	2
Итого		4
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
6.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	1
Итого		4
ВСЕГО		44

Заместитель директора по методической работе

№ п/п	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение - (-1) балл; увеличение или 100% успеваемости - 1 балл	1
1.2	Доля выпускников, прошедших сертификационные/аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю), в общей	3

	численности выпускников: от 5% до 10% - 1 балл; от 10% до 15% - 2 балла; 15% и выше - 3 балла	
1.3	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2
1.4	Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, - 2 балла	2
1.5	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3 баллов)	3
Итого		11
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	3
2.2	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (далее - АСУ РСО) Самарской области, в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения: от 50% до 70% - 1 балл; от 70% до 90% - 1,5 балла; 90% и выше - 2 балла	2
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на уровне области - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	3
Итого		8

3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов - (-3) балла	0
3.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: выше 97% - 3 балла	3
3.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% - 1 балл; 10% и более - 2 балла	2
3.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), специализированного центра компетенций, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов) - 3 балла	3
3.5	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением государственной аттестационной комиссии и комиссии по аккредитации): на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на региональном уровне и выше - 2 балла	2
3.6	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации - 1 балл	1
3.7	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований - 1 балл	1
3.8	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1
3.9	Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме средств, поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду	5

	помещений): от 2% до 4% - 1 балл, от 4% до 6% - 2 балла, от 6% до 8% - 3 балла, от 8% до 10% - 4 балла, выше 10% - 5 баллов	
Итого		18
4.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
4.1	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более - 3 балла	3
4.2	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
4.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	1
Итого		7
ВСЕГО		44

Заместитель директора по общим вопросам

№ п/п	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Доля выпускников, прошедших сертификационные/аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю), в общей численности выпускников: от 5% до 10% - 1 балл; от 10% до 15% - 2 балла; 15% и выше - 3 балла	3
1.2	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2

Итого		5
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	3
2.2	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (далее - АСУ РСО) Самарской области, в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения: от 50% до 70% - 1 балл; от 70% до 90% - 1,5 балла; 90% и выше - 2 балла	2
Итого		5
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1	Организация на базе учреждения курсов предпрофильной подготовки школьников: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся - 2 балла, 100 учащихся и более - 3 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся - 2 балла, 50 учащихся и более - 3 балла	3
3.2	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии: свыше 80% - 1 балл, 100% - 2 балла	2
3.3	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 N 1309 "Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи" - 1 балл за каждое здание (не более 3 баллов)	3
Итого		8

4.	Эффективность управленческой деятельности	
4.1	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов - (-3) балла	0
4.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: выше 97% - 3 балла	3
4.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% - 1 балл; 10% и более - 2 балла	2
4.4	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением государственной аттестационной комиссии и комиссии по аккредитации): на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на региональном уровне и выше - 2 балла	2
4.5	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 N 109 "Об утверждении Плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области" (далее - "дорожная карта"), - (-1)	0
4.6	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования превышает значение, установленное дорожной картой, - (-1)	0
4.7	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации - 1 балл	1
4.8	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований - 1 балл	1
4.9	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение	1

	стажировки) в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	
4.10	Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме средств, поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4% - 1 балл, от 4% до 6% - 2 балла, от 6% до 8% - 3 балла, от 8% до 10% - 4 балла, выше 10% - 5 баллов	5
Итого		15
5.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
5.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1
5.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
Итого		2
6.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
6.1	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более - 3 балла	3
6.2	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
6.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - 1 балл	1
6.4	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3%	2

	до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	
Итого		9
ВСЕГО		44

Главный бухгалтер

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
	3. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	4
	4. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	4
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	5. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
	6. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	7. Укрепление материально-технической базы колледжа	4

	8.Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2
	9. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско-правового характера и др.)	3
	10.Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	11. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3
	12. Оперативность и качество выполнения работы	2
	13.За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	14.Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1
	Итого	44

Преподаватель, мастер производственного обучения

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов	
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся	4	
	снижение – 3 балла		
	отсутствие – 4 балла		
	увеличение – - 4 балла		
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	4	
	увеличение среднего балла – 4 балла		
	средний балл на прежнем уровне – 2 балла		
	снижение среднего балла – 0 баллов		
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации	4	
	отсутствие – 4 балла		
	неуспевающих менее 5% - 3 балла		
	неуспевающих от 5% до 10% - 2 балла		
	неуспевающих от 10% до 30% - 1 балл		
	неуспевающих более 30% – 0 баллов		
	4. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3	
	отсутствие – 3 балла		
	наличие – 0 баллов		
	5. Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5%	5	
	менее 5% – 5 баллов		
	от 5% до 10% – 4 балла		
	от 10% до 15% – 3 балла		
более 15% – - 2 балла			
6. Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 5% учебного времени	3		
использование – 3 балла			
не использование – 0 баллов			
7. Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50% (для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных	5		

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, специальным дисциплинам	дисциплин)	
	от 50% до 69% – 3 балла	
	от 70% до 90% – 4 балла	
	от 91% до 100% – 5 балла	
	8. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	5
	на уровне ОУ – 3 балла	
	на уровне города, области – 4 балла	
	на федеральном уровне – 5 баллов	
	9. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	5
	на уровне ОУ – 2 балла	
	на уровне города – 3 балла	
	на уровне области – 4 балла	
	на федеральном уровне – 5 баллов	
	10. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	5
на уровне ОУ – 2 балла		
на уровне города, области – 4 балла		
на федеральном уровне – 5 баллов		
11. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	5	
на уровне ОУ – 2 балла		
на уровне города, области – 3 балла		
на федеральном уровне – 5 баллов		
12. Наличие социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	4	
наличие – 4 балла		
отсутствие – 0 баллов		
13. За сложность и напряженность выполняемой работы	4	
преподавателя – 2 балла		
классного руководителя – 2 балла		
14. Оперативность и качество выполнения работы	2	

	преподавателя – 1 балл	
	классного руководителя – 1 балла	
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (куратора группы)	15. Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	5
	увеличение – 0 баллов	
	снижение – 4 балла	
	отсутствие – 5 баллов	
	16. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины	6
	увеличение – 0 баллов	
	снижение – 5 баллов	
	отсутствие – 6 баллов	
	17. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения или на базе образовательного учреждения	6
	сохранение – 5 баллов	
	увеличение – 6 баллов	
	18. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов	участие в разработке перспективных рабочих программ и основной учебно-методической литературы для специальностей (ППССЗ) и профессий (ППКРС) – 4 балла
не участие в разработке перспективных рабочих программ и основной учебно-методической литературы для специальностей (ППССЗ) и профессий (ППКРС) – 0 баллов		
19. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов		4
	Итого	83

Старший методист, методист

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	2. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов. участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	4
	3. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско- правового характера и др.)	3
	4. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	5. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1
	6. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3
	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, специальным дисциплинам	7. Организация и участие в экспериментально-исследовательской работе обучающихся (наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня; наличие экспериментально-конструкторских разработок обучающихся)
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	8. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности образовательного учреждения (за отчетный	3

	период)	
	9.Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	5
	на уровне ОУ – 3 балла	
	на уровне города, области – 4 балла	
	на федеральном уровне – 5 баллов	
	Итого	30

Педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, музыкальный руководитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	2. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов.	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	3. Оперативность и качество выполнения работы	2
	4. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско- правового характера и др.)	3
	5. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	6. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2

	7.Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	8.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	9.Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	5
	на уровне ОУ – 3 балла	
	на уровне города, области – 4 балла	
	на федеральном уровне – 5 баллов	
	Итого	30

Педагог-библиотекарь

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	2.Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов.	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	3.Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1
	4.За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	5.Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско- правового характера и др.)	3
	6.Участие в производственной и	4

	образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	
	7.Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2
	8.Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	9.Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	5
	на уровне ОУ – 3 балла	
	на уровне города, области – 4 балла	
	на федеральном уровне – 5 баллов	
	Итого	30

Приложение № 4

Заведующий отделением, руководитель отделения общеобразовательной подготовки, руководитель отделения образовательной подготовки

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов	
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся	4	
	снижение – 3 балла		
	отсутствие – 4 балла		
	2. Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации	4	
	3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3	
	4. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины	6	
снижение – 5 баллов			
отсутствие – 6 баллов			
	5. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов.	4	
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла		
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов		
	6. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4	
	7. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности).	1	
	8. Оперативность и качество выполнения работы.	2	
	9. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2	
			30
		Итого	

Заведующий учебной частью

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	5
	на уровне ОУ – 3 балла	
	на уровне города, области – 4 балла	
	на федеральном уровне – 5 баллов	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
	4. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов.	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	5. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса	3
	6. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя.	2
	7. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности).	1
	8. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса.	3
	9. Оперативность и качество выполнения работы	2
	10. За сложность и напряженность выполняемой работы	4

	Итого	30
--	-------	----

Руководитель юридического отдела, руководитель отдела информационных технологий

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
	3. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	4. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	5. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	6. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2
	7. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско- правового характера и др.)	3
	8. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	9. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1

	10. Оперативность и качество выполнения работы	2
	Итого	30

Руководитель отдела по производственным вопросам, руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций, заведующий автошколой, руководитель службы административно-хозяйственной части

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	2. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности).	1
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	3. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса.	3
	4. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	5. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов.	4
	6. Укрепление материально-технической базы колледжа.	4
	7. Оперативность и качество выполнения работы.	2
	8. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско- правового характера и др.)	3
	9. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	10. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса	3

	Итого	30
--	-------	----

Руководитель отдела маркетинга образовательной деятельности

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	5
	на уровне ОУ – 3 балла	
	на уровне города, области – 4 балла	
	на федеральном уровне – 5 баллов	
	2. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско- правового характера и др.)	3
	3. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	4. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	5. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2
	6. Организация и участие в экспериментально-исследовательской работе обучающихся (наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня; наличие экспериментально-конструкторских разработок обучающихся)	3
7. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3	

	8. Оперативность и качество выполнения работы	2
	9. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	Итого	30

Руководитель отдела экономического анализа и закупок

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	2. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	3. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	4. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса	3
	5. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2
	6. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско-правового характера и др.)	3
	7. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	8. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1
	9. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3
	10. Оперативность и качество выполнения работы.	2

	Итого	30
--	-------	----

Заведующий учебно-производственными мастерскими

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации	4
	2. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	3. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	5
	на уровне ОУ – 3 балла	
	на уровне города, области – 4 балла	
		на федеральном уровне – 5 баллов
	4. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	5. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	6. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	7. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности).	1
	8. Оперативность и качество выполнения работы	2
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	9. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
	Итого	30

Приложение № 5

Библиотекарь

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	3
	2. Оперативность и качество выполнения работы	2
	3. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3
	4. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	5. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2
	6. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	7. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско-правового характера и др.)	3
	8. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1
	9. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	10. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	Итого	30

Специалист по защите информации, специалист по охране труда, заведующий канцелярией, инспектор по кадрам

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
	3. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	4. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	5. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	6. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2
	7. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско- правового характера и др.)	3
	8. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	9. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1
	10. Оперативность и качество выполнения	2

	работы	
	Итого	30

Инженер, механик, заведующий хозяйством, заведующий складом, ведущий инженер-программист, ведущий инженер-электроник, техник-программист

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	2. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	3. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	4. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса	3
	5. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2
	6. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско-правового характера и др.)	3
	7. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	8. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1
	9. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3
	10. Оперативность и качество выполнения работы.	2

	Итого	30
--	-------	----

Диспетчер

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	2. Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 5 % учебного времени	3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
	4. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	5. Оперативность и качество выполнения работы	2
	6. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3
	7. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	8. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	9. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности).	1
	10. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий учебно-	3

	воспитательного процесса.	
	Итого	30

Секретарь руководителя, секретарь учебной части, архивариус, делопроизводитель

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	3
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	3
	3. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	4. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	5. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	6. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2
	7. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3
	8. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	9. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1

	10. Оперативность и качество выполнения работы	2
	Итого	30

Заместитель главного бухгалтера

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
	3. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	4
	4. Участие в разработке внутренних локальных актов, распорядительных и методических документов	4
	участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 4 балла	
	не участие в разработке внутренних локальных актов и распорядительных документов – 0 баллов	
	5. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	6. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско-правового характера и др.)	3
	7. Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	8. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3
	9. Оперативность и качество выполнения работы	2

	Итого	30
--	-------	----

Экономист, бухгалтер, специалист по закупкам

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
	3. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	4.Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	5.Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса	3
	6. Участие в работе по оформлению, заключению и контролю за договорами (трудовыми, хозяйственными, гражданско-правового характера и др.)	3
	7.Участие в производственной и образовательной деятельности учреждения в целях получения дополнительных доходов	4
	8. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1
	9. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3
	10. Оперативность и качество выполнения работы	2
	Итого	30

Приложение № 6

Сторож (вахтер)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
	2. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
	3. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2
	4. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1
	5. Оперативность и качество выполнения работы.	2
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	6. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	7. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	4
	Итого	20

Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, водитель автомобиля, слесарь-ремонтник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, плотник, гардеробщик, дворник

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Качественное выполнение поручений непосредственного руководителя (не входящих в должностные обязанности)	1
	2. Оперативность и качество выполнения работы	2
	3. Качественное обеспечение	3

	санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса	
	4. За сложность и напряженность выполняемой работы	4
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	5. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	2
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	6. Укрепление материально-технической базы колледжа	4
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	7. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	4
	Итого	20

**Лист самооценки
результативности и качества работы (эффективность труда)**

_____ (ФИО)

по должности _____

за ___ полугодие 20__ - 20__ учебного года

№ п/п	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов	Обоснование самооценки * (заполняется работником)	Выполнено (заполняется работником количество баллов)	Отметка руководителя
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
...					
...					
	ИТОГО				

* - к критериям, которые оцениваются на основании подтверждающих документов, необходимо приложить их копии

Дата _____

Подпись _____