

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 558 от 01.12.2022

Директор ГАПОУ СО «ТМК»

И.В. Белякова_____

П 316-2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах и премировании работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж»

(ГАПОУ СО «ТМК»)

(взамен П 277-2021)

Мнение Профкома учтено в письменной форме:

Протокол № 9 от 01.12.2022

СОГЛАСОВАНО

На Педагогическом совете

Протокол № 2-ПС от 30.11.2022

г.Тольятти

2022

1. Общие положения.

1.1. Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников ГАПОУ СО «ТМК» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (далее – ППСО № 431 от 29.10.2008);
- 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 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной

помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» (далее - распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р);

- распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-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 (эффективность труда)»;

- 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;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки

Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»

- уставом Учреждения и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области.

1.2. Настоящее Положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда заработной платы работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж» (далее – Учреждение, колледж).

1.3. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения за исключением директора, а также условия их осуществления устанавливаются данным Положением.

1.4. Условия для установления стимулирующих выплат предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на данное Положение.

1.5. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда, формируется в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных профессиональных 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 основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования - программ

подготовки специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося, утвержденной ППСО от 29.10.2008 № 431.

Указанное распределение стимулирующего фонда производится после вычета из него стимулирующей выплаты директору Учреждения в размере, установленном министерством образования и науки Самарской области.

2. Условия назначения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ), а также средств от приносящей доход деятельности, и могут носить разовый или периодический характер.

2.2. 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.

2.3. 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).

2.4. Размер стимулирующих выплат может быть снижен при уменьшении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося или финансового обеспечения государственного задания, предусмотренного на ФОТ.

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

- по представлению 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.

2.6. 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).

2.7. 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 14.04.2020 № 354-р, исходя из объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших на лицевой счет Учреждения.

Периодичность выплаты – ежемесячно при наличии средств.

2.8. Стимулирующая часть ФОТ подразделяется на:

- надбавку за результативность и качество работы Учреждения - в размере 70% от стимулирующей части ФОТ;

- надбавку за выслугу лет;

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

3. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы.

3.1. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы Учреждения назначаются из бюджетного ФОТ, за исключением работников, занимающих ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного фонда оплаты труда.

Работникам, занимающим ставки по должностям штатного расписания,

финансируемым из внебюджетного ФОТ, стимулирующие выплаты за результативность и качество работы Учреждения назначаются из внебюджетного ФОТ.

3.2. Выплаты за результативность и качество работы Учреждения устанавливаются на основе утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

3.3. Перечень критериев, сформированный на основе примерного перечня, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области, дополняется 20-ю дополнительными критериями.

3.4. Критерии оценки эффективности работы заместителей директора выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

3.5. Показатели и критерии эффективности работы должны соответствовать следующим принципам:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.6. 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».

3.7. Средства, направленные на выплату стимулирующих надбавок за результативность и качество работы Учреждения, распределяются между работниками в следующих пропорциях:

- административно-управленческий персонал – 7,0%;
- преподаватели и мастера производственного обучения – 45,5%;
- прочий педагогический персонал – 10,0%;
- руководители структурных подразделений – 11,0%;

- специалисты и служащие – 12,0%;
- обслуживающий персонал – 14,5%.

3.8. Надбавки за результативность и качество работы 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.

3.9. 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).

3.10. Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы не допускается для надбавки за результативность и качество работы Учреждения.

3.11. Условиями для назначения стимулирующих надбавок за результативность и качество работы Учреждения являются:

- стаж работы в должности на момент назначения стимулирующих надбавок должен составлять не менее 4 (четырёх) месяцев, включая в расчет стаж с предыдущего места работы с учетом требований п.3.12. настоящего Положения;

- 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.

3.12. 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 из другого учреждения, при условии предоставления ими заполненного и подписанного предыдущим работодателем листа самоанализа деятельности в соответствии с критериями результативности и качества работы (эффективность труда), утвержденными настоящим Положением.

3.13. Выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться в зависимости от наличия средств или отменяться по окончании установленного периода, а также при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или окончании конкретного объема работ.

3.14. 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.

4. Порядок определения результатов труда и размера стимулирующей выплаты конкретного работника.

4.1. Начисление баллов для определения размера стимулирующей надбавки за результативность и качество работы 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 самооценки результативности и качества работы, в соответствии с утвержденными критериями (приложения № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6), по форме приложения № 7).

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

4.3. Главный бухгалтер на основании решения Комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж» в срок до 25 января и до 25 сентября готовит проект приказа на установление стимулирующих надбавок за результативность и качество работы Учреждения в процентном отношении к должностному окладу каждого работника.

4.4. Установить срок издания директором Учреждения распорядительного документа об установлении стимулирующих надбавок за результативность и качество работы Учреждения по каждому работнику – 25 января и 25 сентября.

4.5. Директор Учреждения совместно с председателем Комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж» готовит и предоставляет дважды в год (до 27 января и до 27 сентября), аналитическую информацию о показателях деятельности работников на заседании Совета Учреждения, который дважды в год: до 01 февраля и до 01 октября - на основе представленной информации - готовит предложения по повышению эффективности деятельности работников Учреждения.

4.6. 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.

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

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

5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы.

5.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы назначаются из внебюджетного ФОТ:

- работникам, относящимся к категориям административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, прочих педагогических работников, обслуживающего персонала на квартал, как процент надбавки к должностному окладу; преподавателям и мастерам производственного обучения - на учебный семестр (с 01 сентября текущего года по 30 января следующего года; с 01 февраля текущего года по 30 июня текущего года) как процент надбавки к стоимости часа педагогической нагрузки.

5.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы могут быть назначены работникам (кроме преподавателей и мастеров производственного обучения) при соблюдении одного или нескольких условий:

- совмещение разных должностей и (или) выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией;
- неравномерность распределения нагрузки в году;
- выполнение работ на нескольких объектах / структурных подразделениях;
- зависимость степени напряженности работы от соблюдения требований организаций, с которыми осуществляется взаимодействие в ходе выполнения обязанностей;
- персональная ответственность за результаты работы структурного подразделения и (или) других работников;
- зависимость результатов работы от качества и своевременности работы других структурных подразделений и (или) других работников.

5.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы назначаются комиссией по распределению стимулирующих выплат, доплат и надбавок на основании ходатайства непосредственного руководителя с указанием условий назначения.

5.4. Размер стимулирующих выплат за интенсивность и напряженность работы определяется как сумма процентов из расчета 20% от должностного оклада за каждое условие.

5.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы преподавателям и мастерам производственного обучения могут быть назначены при соблюдении следующего условия:

- участие, помимо реализации основных образовательных программ в соответствии с тарификацией, в реализации дополнительных образовательных программ – 10% к стоимости часа педагогической нагрузки;

5.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы выплачиваются при условии достаточного финансирования.

5.8. При выполнении условия «совмещение разных должностей и (или) выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией» оплата

производится согласно ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Надбавка за выслугу лет.

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. 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.

7. Премии и иные поощрительные выплаты.

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

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за модернизацию материальной базы Учреждения;
- 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.

7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.2.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ назначается из внебюджетного ФОТ.

7.2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ назначается сроком на календарный месяц.

7.2.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ может быть назначена при выполнении работником в течение предшествующего назначению календарного месяца работ, существенно влияющих на выполнение задач, стоящих перед Учреждением.

7.2.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ назначается Комиссией по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат

и доплат в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж» на основании ходатайства непосредственного руководителя с перечислением выполненных работником работ.

7.2.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается из внебюджетного ФОТ в фиксированной сумме, размер которой составляет:

- 3000 руб. за один вид работы, охватывающий деятельность всего Учреждения;
- по 500 руб. за один вид работы, выполненной по одному направлению деятельности/ одной территории Учреждения (суммируется по количеству направлений / территорий, но не может превышать 3 000 руб. в целом).

7.2.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается при условии достаточного финансирования.

7.3. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

7.3.1. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда назначается из бюджетного ФОТ, за исключением работников, занимающих ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного ФОТ.

Работникам, занимающим ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного ФОТ, премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда назначается из внебюджетного ФОТ.

7.3.2. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда назначается в сентябре сроком на семестр (с сентября по декабрь текущего года и с января по август следующего года) на основании ходатайства непосредственного руководителя с указанием условий назначения.

7.3.3. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда может быть назначена при соблюдении одного или нескольких условий:

- результативное участие в проекте «Бережливый колледж»;
- реализация в профессиональной деятельности принципов проектного управления;
- эффективное использование в профессиональной деятельности ИКТ (информационно-коммуникативные технологии) и онлайн-технологий;
- результативное участие в реализации дуальной технологии организации образовательного процесса;
- результативное участие в развитии движения «Молодые профессионалы»;
- результативное участие в развитии движения «Абилимпикс»;
- результативная реализация технологий и принципов наставничества;
- эффективное участие в реализации инклюзивного образования;
- результативное участие в проекте «Социальная активность»;
- результативное участие в реализации системы психолого-педагогического сопровождения обучающихся;
- эффективная и соответствующая требованиям работа на федеральных площадках, сопровождающих деятельность Учреждения;
- эффективное использование в профессиональной деятельности современных технологий развития персонала;
- участие в работе экспериментальных площадок не ниже регионального уровня.

7.3.4. Размер премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда определяется как сумма процентов от должностного оклада за каждое условие, при этом учитывается весомость перечисленных в п.7.3.3 условий в зависимости от категории персонала согласно Приложению №8.

7.3.5. На основании ходатайства непосредственного руководителя в течение действия срока назначения премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда могут быть изменены списки работников (для назначения данной премии) и размер данной премии (в сторону увеличения) по следующим основаниям:

- истечение срока 4 месяцев с момента приема на работу / назначения на должность;

- достижение работником существенных результатов по направлениям, соответствующим условиям для определения размера премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

7.3.6. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда выплачивается при условии достаточного финансирования.

7.4. Иные поощрительные выплаты.

7.4.1. Иные поощрительные выплаты назначаются из внебюджетного ФОТ.

7.4.2. Иные поощрительные выплаты назначаются сроком на календарный месяц.

7.4.3. Иные поощрительные выплаты могут быть назначены при соблюдении одного или нескольких условий:

- результативное участие в реализации мероприятий государственных программ по укреплению материально-технической базы, созданию доступной среды и т.п.;

- результативное участие в мероприятиях по обеспечению условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса;

- оперативность и качество предоставления статистической, аналитической и др. информации по запросу органов управления образованием;

- качество и эффективность осуществления взаимодействия с организациями различных форм собственности и учреждениями с целью

разрешения возникающих в процессе совместной деятельности задач и вопросов;

- активная, инициативная и результативная деятельность по повышению квалификации, самообразованию, освоению новых, востребованных в деятельности Учреждения компетенций и результативное применение полученных знаний и умений в профессиональной деятельности;

- оперативность реагирования на возникающие запросы / вопросы / предложения со стороны различных категорий участников образовательного процесса;

- оперативность реагирования на задачи со стороны органов управления образованием, администрации города, контролирующих органов (проведение в сжатые сроки соответствующих мероприятий, подготовка документов и т.п.);

- активное и результативное участие в развитии электронных форм документооборота, внедрение цифровых технологий в профессиональную деятельность и трансляцию лучшего опыта;

- эффективное, бережное и экономное использование имущества Учреждения, вверенного оборудования, офисной техники, инструментов, канцелярских принадлежностей и т.п.

7.4.4. Иные поощрительные выплаты назначаются Комиссией по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат и доплат в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж» на основании ходатайства непосредственного руководителя с указанием условия назначения. Ходатайства непосредственных руководителей рассматриваются Комиссией на заседании в последнем месяце отчетного квартала. Установленные Комиссией иные поощрительные выплаты действуют на протяжении квартала, следующего за отчетным.

7.4.5. Размер иных поощрительных выплат определяется как сумма процентов согласно приложению № 9.

7.4.6. Иные поощрительные выплаты выплачиваются при условии достаточного финансирования.

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

7.6. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставляются оплачиваемые дни с сохранением заработной платы.

Если сотрудник вакцинируется однокомпонентной вакциной, то имеет право на 2 дня с сохранением заработной платы.

Если сотрудник вакцинируется двухкомпонентной вакциной, то имеет право на 3 дня с сохранением заработной платы.

Для предоставления оплачиваемых дней с сохранением заработной платы необходимо предоставить в отдел кадров копию сертификата о вакцинации и заявление с указанием дат оплачиваемых дней с сохранением заработной платы.

8. Порядок оказания материальной помощи.

8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии ФОТ или от приносящей доход деятельности.

8.2. 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).

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

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

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.12.2022 и действует до изменения нормативных правовых актов Российской Федерации, субъекта Российской Федерации в области труда и его оплаты. П 277-2021 Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников в ГАПОУ СО «ТМК» от 30.03.2022 считать утратившим силу с 01.12.2022.

РАЗРАБОТАНО:

Главный бухгалтер _____

Н.В.Бажанова

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по

учебно-производственной работе _____

С.А. Крюков

Заместитель директора

по учебно-методической работе _____

Е.А.Потанина

Заместитель директора

по воспитательной работе _____

Г.И. Сухова

Руководитель отдела маркетинга образовательной деятельности _____	И.В.Боброва
Руководитель службы АХЧ _____	О.С.Дежурова
Юрисконсульт _____	Э.Н.Зайкова
Специалист по кадрам _____	Т.О.Медяшкина

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

Заместитель директора по учебно-методической работе

№ п/п	Критерии 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	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации, - 1 балл	1
1.3	Доля обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена, в общей численности обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, соответствует -2 балла, превышает декомпозированные Учреждению показатели – 3 балла	3
1.4	Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным 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
1.5	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2
Итого		9
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 уровне - 2 балла; на международном уровне - 3 балла.	3
2.2	Обеспечение Учреждением доступа обучающихся в электронные	2

	ресурсы по специальности: 7%-10% рабочих программ – 1 балл, свыше 10% - 2 балла	
Итого		5
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100%	3
3.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95% - 97% - 2 балла, 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: 5% - 1 балл, 5-10% - 2 балла, свыше 10% - 3 балла	3
3.4	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности колледжа - 1 балл	1
3.5	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований - 1 балл	1
Итого		11
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств	1
4.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся колледжа, во время образовательного процесса	1
4.3	Отсутствие случаев травматизма среди работников колледжа во время образовательного процесса	1
Итого		3
ВСЕГО		28

Заместитель директора по воспитательной работе

№ п/п	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов
1.	Эффективность воспитательной работы	
1.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в Учреждении: отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл;	2
1.2	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в колледже (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) снижение – 1 балл, отсутствие – 2 балла	2
1.3	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
1.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: имеются	1
1.5	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе колледжа не менее декомпозированных колледжу	1
1.6	Доля обучающихся, задействованных в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность от общего числа обучающихся колледжа, равна – 0,5 балла, превышает декомпозированные колледжу показатели - 1 балл	1
1.7	Общая численность обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе колледжа, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольческую (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) равна – 0,5 балла, превышает декомпозированные колледжу показатели – 1 балл	1
1.8	Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от общего числа обучающихся колледжа, равна - 1 балл, превышает декомпозированные колледжу показатели 2 балла	2
1.9	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы	2

	наставничества, равна – 1 балл, превышает декомпозированные колледжу показатели – 2 балла.	
Итого		15
2.	Эффективность управленческой деятельности	
2.1	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100%	3
2.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95% - 97% - 2 балла, выше 97% - 3 балла	3
2.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: до 5% - 1 балл, от 5% до 10% - 2 балла; 10% и более - 3 балла	3
2.4	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности колледжа - 1 балл	1
Итого		10
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
3.1	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
3.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников Учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
3.3	Отсутствие случаев травматизма среди работников Учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
Итого		3
ВСЕГО		28

Заместитель директора по учебно-производственной работе

№ п/п	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	

1.1	Доля студентов/выпускников, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в ПОО текущего года (уровень соответствия определяется действующим приказом Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» Об утверждении баллов по компетенциям демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, определяющих уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия») – 10% - 19% - 1 балл, 20% - 29% - 2 балла, свыше 30% - 3 балла	3
1.2	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся: 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 целевого обучения в общей численности обучающихся 10% и выше – 2 балла	2
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 60% до 65% - 2 балла; 60% и выше - 3 балла	3
1.5	Наличие кафедр и других подразделений, организованных совместно Учреждением и организациями – 2 балла (рассматривается при наличии локального акта Учреждения об организации кафедр)	2
Итого		13
2.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
2.1	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. - 3 балла	3
Итого		3
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100%	3
3.2	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные	3

	образовательные программы: до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и более - 3 балла	
3.3	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований - 1 балл	1
Итого		7
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников Учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
Итого		1
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
5.2	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		5
ВСЕГО		29

Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов
1.	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций: отсутствие – 3 балла; наличие – 0 баллов.	3
Итого		3
2.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	
2.1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на	3

	счетах Учреждения на конец отчетного периода: отсутствие – 3 балла; наличие – 0 баллов.	
2.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: отсутствие – 3 балла; наличие – 0 баллов.	3
2.3	Уменьшение количества (в рамках функциональных обязанностей) списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): без изменений – 0 баллов; уменьшение – 1 балл; отсутствие – 2 балла.	2
Итого		8
3.	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	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 № 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
3.2	Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием, в общем числе обучающихся колледжа (данные предоставляются руководителем отдела маркетинга): от 50% до 75% - 1 балл, от 76% до 95% - 2 балла, свыше 95 % - 3 балла.	3
3.3	Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме средств, поступивших в Учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 3% до 5% - 2 балла, от 6% до 9% - 4 балла, свыше 9% - 5 баллов	5
3.4	Осуществление функций по наставничеству (на основании соответствующего приказа директора) – баллы суммируются: обучающегося – 1 балл; педагогического работника – 1 балл, молодого специалиста – 2 балла.	4
3.5	Разработка локальных актов Учреждения, направленных на обеспечение эффективного исполнения законодательства РФ, нормативных документов вышестоящих и проверяющих организаций, финансовых показателей текущего и плановых финансовых периодов (баллы суммируются): участие в разработке - 1 балл, проверка - 1 балл, согласование – 1 балл.	3
3.6	Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (ГМУ, официальный сайт единой	2

информационной системы в сфере закупок, и др.) Не размещено – 0 баллов, размещено – 2 балла.	
Итого	17
ВСЕГО	28

Приложение № 2

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

Преподаватель и мастер производственного обучения

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся	4
	отсутствие – 4 балла	
	снижение – 2 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 обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	4. Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют:	5
	менее 5% – 5 баллов	
	от 5% до 10% – 4 балла	
	от 10% до 15% – 3 балла	
5. Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет более 5% учебного времени (баллы суммируются)	4	
использование – 1 балл		

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, специальным дисциплинам	наличие личного интернет-ресурса – 2 балла	
	мультимедийные презентации и т.д. – 1 балл	
	не использование – 0 баллов	
	6. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	3
	на уровне Учреждения – 1 балл	
	на уровне города, области – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла	
	7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	5
	на уровне Учреждения – 2 балла	
	на уровне города – 3 балла	
	на уровне области – 4 балла на федеральном уровне – 5 баллов	
	8. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	5
	на уровне Учреждения – 2 балла	
	на уровне города, области – 4 балла на федеральном уровне – 5 баллов	
	9. 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 Учреждения – 2 балла	
на уровне города, области – 3 балла на федеральном уровне – 5 баллов		
10. Наличие социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	4	
наличие – 4 балла		
отсутствие – 0 баллов		
11. Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	2	
увеличение – 0 баллов		
снижение – 1 балл отсутствие – 2 балла		
12. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей /профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5	
для ДПО – 1 балл,		

	<p>для ОПОП – 3 балла, для воспитательной работы – 1 балл.</p>	
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (куратора группы)	13. Осуществление функций по наставничеству (на основании соответствующего приказа директора) – баллы суммируются:	4
	обучающегося - 1 балл	
	педагогического работника - 1 балл молодого специалиста - 2 балла	
	14. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) Учреждения или на базе Учреждения	4
	сохранение – 2 балла	
	увеличение – 4 балла	
	15. Доля выпускников, прошедших промежуточную или итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности обучающихся группы составляет:	3
	до 30% - 1 балл	
	От 31 % до 50 % - 2 балла Свыше 50% - 3 балла	
	16. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированную систему (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
	да – 2 балла	
	нет – 0 баллов	
17. Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3	
До 20% – 1 балл		
От 21% до 40% – 2 балла Свыше 40% – 3 балла		
18. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3	
95% - 97% - 2 балла более 97% - 3 балла		
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (куратора группы)	19. Доля обучающихся колледжа, отделения, группы вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% в общей численности обучающихся колледжа/отделения, группы (учитывается контингент обучающихся, с которыми работает педагогический работник, при этом 1	5

	обучающийся учитывается один раз):	
	От 30% до 50% - 3 балл	
	От 51% до 75% - 4 балла	
	От 76% и выше – 5 балла	
	20. Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием, в общем числе обучающихся колледжа (данные предоставляются руководителем отдела маркетинга,):	3
	От 50% до 75% – 1 балл	
	От 76% до 95% – 2 балла	
	Свыше 95% - 3 балла	
	21. Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы», в общей численности обучающихся группы/отделения/колледжа.	3
	от 10-50% – 1 балл	
	от 51-75% – 2 балла	
	от 76-100% – 3 балла	
	ИТОГО	79

Приложение № 3

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

Старший методист

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла наличие – 0 баллов	
	2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	3
	на уровне ОУ – 1 балл	
	на уровне города, области – 2 балла на федеральном уровне – 3 балла	

Эффективная организация охраны	3. Доля выпускников, прошедших промежуточную или итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности обучающихся группы составляет:	3
	до 30% - 1 балл	
	31% - 50 % - 2 балла;	
	более 51% - 3 балла	
	4. Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся группы/отделения/ колледжа составляет:	3
	до 10% – 1 балл	
	от 11% до 30% – 2 балла	
	более 31% – 3 балла	
	5. Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы», в общей численности обучающихся группы	3
	до 10-50% – 1 балл	
от 51 до 75% – 2 балла		
от 76-100% – 3 балла		
6. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3	
Является организатором – 3 балла		
Является участником – 2 балла		
Участствует в подготовке – 2 балла		
7. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2	
да – 2 балла		
нет – 0 баллов		
8. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5	
для ДПО – 1 балл,		
для ООП – 3 балла,		
для воспитательной работы – 1 балл.		
9. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3	
95% - 97% - 2 балла		
более 97% - 3 балла		
10. Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)	4	

жизни и здоровья	наличие - 0 баллов	32
	отсутствие – 4 балла	
	ИТОГО	

Методист (учебно-методическая служба)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	3
	на уровне ОУ – 1 балл	
	на уровне города, области – 2 балла	
	на федеральном уровне – 3 балла	3
	3. Доля выпускников, прошедших промежуточную или итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности обучающихся группы составляет:	
	до 30% - 1 балл	
	31% - 50 % - 2 балла	
	Более 51% - 3 балла	3
	4. Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся группы/отделения/ колледжа составляет:	
	до 10% – 1 балл	
	от 11% до 30% – 2 балла	3
	более 31% – 3 балла	
	5. Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы», в общей численности обучающихся группы	
	до 10-50% – 1 балл	3
	от 51 до 75% – 2 балла	
	от 76-100% – 3 балла	
	6. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3

	Является организатором – 3 балла	
	Является участником – 2 балла	
	Участвует в подготовке – 2 балла	
	7. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
	да – 2 балла	
	нет – 0 баллов	
	8. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5
	для ДПО – 1 балл,	
	для ООП – 3 балла,	
	для воспитательной работы – 1 балл.	
	9. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3
	95% - 97% - 2 балла	
	более 97% - 3 балла	
	ИТОГО	28

Методист (учебно-методическая служба)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3	
	отсутствие – 3 балла		
	наличие – 0 баллов		
	2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на уровне ОУ – 1 балл	3
		на уровне города, области – 2 балла	
		на федеральном уровне – 3 балла	
	3. Доля выпускников, прошедших промежуточную или итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности обучающихся группы составляет:		3
		до 30% - 1 балл	
		31% - 50 % - 2 балла	
		Более 51% - 3 балла	

4. Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся группы/отделения/ колледжа составляет:	3
до 10% – 1 балл	
от 11% до 30% – 2 балла	
более 31% – 3 балла	
5. Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)	4
наличие - 0 баллов	
отсутствие - 4 балла	
6. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
Является организатором – 3 балла	
Является участником – 2 балла	
Участствует в подготовке – 2 балла	
7. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
да – 2 балла	
нет – 0 баллов	
8. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5
для ДПО – 1 балл,	
для ООП – 3 балла,	
для воспитательной работы – 1 балл.	
9. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3
95% - 97% - 2 балла	
более 97% - 3 балла	
ИТОГО	29

Методист (учебно-производственная служба)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	

воспитательной деятельности	наличие – 0 баллов	
	2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	3
	на уровне ОУ – 1 балл	
	на уровне города, области – 2 балла	
	на федеральном уровне – 3 балла	
	3. Доля выпускников, прошедших промежуточную или итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности обучающихся группы составляет:	3
	до 30% - 1 балл	
	31% - 50 % - 2 балла	
	Более 51% - 3 балла	
	4. Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся группы/отделения/ колледжа составляет:	3
	до 10% – 1 балл	
	от 11% до 30% – 2 балла	
	более 31% – 3 балла	
	5. Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)	4
	наличие - 0 баллов	
	отсутствие - 4 балла	
	6. Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы», в общей численности обучающихся группы/отделения/колледжа:	3
	от 10-50% – 1 балл	
	от 51-75% – 2 балла	
	от 76-100% – 3 балла	
	7. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
	да – 2 балла	
	нет – 0 баллов	
8. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5	
для ДПО – 1 балл,		
для ООП – 3 балла,		
для воспитательной работы – 1 балл.		

	9. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3
	95% - 97% - 2 балла	
	более 97% - 3 балла	
	ИТОГО	29

Методист (воспитательная служба)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Доля обучающихся колледжа, отделения, группы вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% в общей численности обучающихся колледжа/отделения, группы (учитывается контингент обучающихся, с которыми работает педагогический работник, при этом 1 обучающийся учитывается один раз):	5
	От 30% до 50% - 3 балл	
	От 51% до 75% - 4 балла	
	От 76% и выше – 5 балла	
	3. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
	Является организатором – 3 балла	
	Является участником – 2 балла	
	4. Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)	4
	наличие - 0 баллов	
	отсутствие - 4 балла	
	5. Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы», в общей численности обучающихся группы/отделения/колледжа:	3

	от 10-50% – 1 балл	
	от 51-75% – 2 балла	
	от 76-100% – 3 балла	
	6. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
	да – 2 балла	
	нет – 0 баллов	
	7. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5
	для ДПО – 1 балл,	
	для ООП – 3 балла,	
	для воспитательной работы – 1 балл.	
	8. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3
	95% - 97% - 2 балла	
	более 97% - 3 балла	
	ИТОГО	28

Методист (дополнительного профессионального обучения)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3	
	отсутствие – 3 балла		
	наличие – 0 баллов		
	2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на уровне ОУ – 1 балл	3
		на уровне города, области – 2 балла	
		на федеральном уровне – 3 балла	
	3. Удельный вес численности трудоустроившихся выпускников колледжа, группы, отделения, мастерских, в общей численности выпускников колледжа, отделения, группы, мастерских.		3
		от 30% до 50% – 1 балл	
		от 50% до 60% – 2 балла	
		от 60% и выше – 3 балла	

4.Количество человек в возрасте от 25 – 60 лет, обученных по дополнительным профес-сиональным образовательным программам	3
25-50 человек - 1 балл	
51-100 человек -2 балла	
свыше 100 человек – 3 балла.	
5. Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)	4
наличие - 0 баллов	
отсутствие - 4 балла	
7. Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием, в общем числе обучающихся колледжа (данные предоставляются руководителем отдела маркетинга.):	3
от 50% до 75% - 1 балл	
от 76% до 95% - 2 балла	
Свыше 95% - 3 балла	
7. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
да – 2 балла	
нет – 0 баллов	
8. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5
для ДПО – 1 балл,	
для ООП – 3 балла,	
для воспитательной работы – 1 балл.	
9. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3
95% - 97% - 2 балла	
более 97% - 3 балла	
ИТОГО	

Педагог-организатор

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и	5

призеров)	
на уровне ОУ – 2 балла	
на уровне города, области – 3 балла	
на федеральном уровне – 5 баллов	
2. Доля обучающихся колледжа, отделения, группы вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% в общей численности обучающихся колледжа/отделения, группы (учитывается контингент обучающихся, с которыми работает педагогический работник, при этом 1 обучающийся учитывается один раз):	5
От 30% до 50% - 3 балл	
От 51% до 75% - 4 балла	
От 76% и выше – 5 балла	
3. Осуществление функций по наставничеству (на основании соответствующего приказа директора) – баллы суммируются:	4
обучающегося - 1 балл	
педагогического работника - 1 балл	
молодого специалиста - 2 балла	
4. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	3
на уровне ОУ – 1 балл	
на уровне города, области – 2 балла	
на федеральном уровне – 3 балла	
5. Использование ИТ технологий в учебном процессе составляет более 5% учебного времени (баллы суммируются)	4
использование – 1 балл	
наличие личного интернет-ресурса – 2 балла	
мультимедийные презентации и т.д. – 1 балл	
не использование – 0 баллов	
6. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы	5

	суммируются):	
	для ДПО – 1 балл,	
	для ООП – 3 балла,	
	для воспитательной работы – 1 балл.	
	7. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) Учреждения или на базе Учреждения	4
	сохранение – 2 баллов	
	увеличение – 4 баллов	
	8. Сохранность контингента обучающихся группы составляет не менее 97%	3
	менее 97% - 0 баллов	
	более 97% - 3 балла	
	ИТОГО	33

Педагог-психолог

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов	
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Доля обучающихся колледжа, отделения, группы вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% в общей численности обучающихся колледжа/отделения, группы (учитывается контингент обучающихся, с которыми работает педагогический работник, при этом 1 обучающийся учитывается один раз):	5	
	От 30% до 50% - 3 балл		
	От 51% до 75% - 4 балла		
		От 76% и выше – 5 балла	
	2. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3	
	отсутствие – 3 балла		
		наличие – 0 баллов	
	3. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	3	
	на уровне ОУ – 1 балл		
	на уровне города, области – 2 балла		
	на федеральном уровне – 3 балла		

4. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированную систему (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
да – 2 балла	
нет – 0 баллов	
5. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
Является организатором – 3 балла	
Является участником – 2 балла	
Участвует в подготовке – 2 балла	
7. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5
для ДПО – 1 балл,	
для ООП – 3 балла,	
для воспитательной работы – 1 балл.	
8. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения или на базе образовательного учреждения	4
сохранение – 2 баллов	
увеличение – 4 баллов	
9. Сохранность контингента обучающихся группы составляет не менее 97%	3
менее 97% - 0 баллов	
более 97% - 3 балла	
ИТОГО	28

Педагог-библиотекарь

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1.Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла наличие – 0 баллов	
	2. Доля обучающихся колледжа, отделения, группы вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% в общей численности обучающихся	5

колледжа/отделения, группы (учитывается контингент обучающихся, с которыми работает педагогический работник, при этом 1 обучающийся учитывается один раз):	
От 30% до 50% - 3 балл	
От 51% до 75% - 4 балла	
От 76% и выше – 5 балла	
3. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	3
на уровне ОУ – 1 балл	
на уровне города, области – 2 балла	
на федеральном уровне – 3 балла	
4. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
Является организатором – 3 балла	
Является участником – 2 балла	
Участствует в подготовке – 2 балла	
5. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированную систему (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
да – 2 балла	
нет – 0 баллов	
6. Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы», в общей численности обучающихся колледжа/отделения/ группы:	3
от 10-50% – 1 балл	
от 51-75% – 2 балла	
от 76-100% – 3 балла	
7. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения или на базе образовательного учреждения	
сохранение – 2 балла	
увеличение – 4 балла	
8. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5
для ДПО – 1 балл,	
для ООП – 3 балла,	

	для воспитательной работы – 1 балл.	
	ИТОГО	28

Социальный педагог

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
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Доля обучающихся колледжа, отделения, группы вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% в общей численности обучающихся колледжа/отделения, группы (учитывается контингент обучающихся, с которыми работает педагогический работник, при этом 1 обучающийся учитывается один раз):	5
	От 30% до 50% - 3 балл	
	От 51% до 75% - 4 балла	
	От 76% и выше – 5 балла	
	3. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
	Является организатором – 3 балла	
	Является участником – 2 балла	
	Участвует в подготовке – 2 балла	
	4. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированную систему (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
	да – 2 балла	
нет – 0 баллов		
5. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	3	
до 3 партнеров – 1 балл		
4-6 партнеров – 2 балла		
свыше 7 партнеров – 3 балла		
6. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое		

	обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5
	для ДПО – 1 балл,	
	для ООП – 3 балла,	
	для воспитательной работы – 1 балл.	
	7. Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	2
	увеличение – 0 баллов	
	снижение – 1 балл	
	отсутствие – 2 балла	
	8. Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)	4
	Отсутствие – 4 балла	
	наличие – 0 баллов	
	9. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3
	95% - 97% - 2 балла	
	более 97% - 3 балла	
	ИТОГО	30

Музыкальный руководитель

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Доля обучающихся колледжа, отделения, группы вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% в общей численности обучающихся колледжа/отделения, группы (учитывается контингент обучающихся, с которыми работает педагогический работник, при этом 1 обучающийся учитывается один раз):	5
	От 30% до 50% - 3 балл	
	От 51% до 75% - 4 балла	
	От 76% и выше – 5 балла	
	3. Осуществление функций по наставничеству (на основании соответствующего приказа директора) – баллы суммируются:	4

	обучающегося - 1 балл	
	педагогического работника - 1 балл	
	молодого специалиста - 2 балла	
4. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса		3
	до 3 партнеров – 1 балл	
	4-6 партнеров – 2 балла	
	свыше 7 партнеров – 3 балла	
5. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей):		2
	отсутствие – 2 балла	
	наличие – 0 баллов	
6. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):		3
	Является организатором – 3 балла	
	Является участником – 2 балла	
	Участствует в подготовке – 2 балла	
	ИТОГО	20

Руководитель физического воспитания

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. 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	
	2. Осуществление функций по наставничеству (на основании соответствующего приказа директора) – баллы суммируются:	4
	обучающегося - 1 балл	
	педагогического работника - 1 балл	
	молодого специалиста - 2 балла	
	3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	4. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления	3

	на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	
	на уровне ОУ – 1 балл	
	на уровне города, области – 2 балла	
	на федеральном уровне – 3 балла	
	5. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
	Является организатором – 3 балла	
	Является участником – 2 балла	
	Участвует в организации – 2 балла	
	6. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5
	для ДПО – 1 балл,	
	для ООП – 3 балла,	
	для воспитательной работы – 1 балл.	
	7. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) Учреждения или на базе Учреждения	4
	сохранение – 2 баллов	
	увеличение – 4 баллов	
	8. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей):	2
	отсутствие – 2 балла	
	наличие – 0 баллов	
	ИТОГО	29

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. 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	
	2. Разработка локальных актов Учреждения, направленных на обеспечение эффективного	3

	исполнения законодательства РФ, нормативных документов вышестоящих и проверяющих организаций, финансовых показателей текущего и плановых финансовых периодов (баллы суммируются):	
	участие в разработке - 1 балл	
	проверка - 1 балл	
	согласование – 1 балл.	
	3. Сохранение контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3
	95% - 97% - 2 балл	
	более 97% - 3 балла	
	4. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей):	2
	отсутствие – 2 балла	
	наличие – 0 баллов	
	5. Использование IT технологий в учебном процессе составляет более 5% учебного времени (баллы суммируются)	4
	использование – 1 балл	
	наличие личного интернет-ресурса – 2 балла	
	мультимедийные презентации и т.д. – 1 балл	
	не использование – 0 баллов	
	6. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
	Является организатором – 3 балла	
	Является участником – 2 балла	
	Участствует в подготовке – 2 балла	
	7. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	3
	на уровне ОУ – 1 балл	
	на уровне города, области – 2 балла	
	на федеральном уровне – 3 балла	
	8. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	9. Доля обучающихся колледжа, отделения,	5

	группы вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% в общей численности обучающихся колледжа/отделения, группы (учитывается контингент обучающихся, с которыми работает педагогический работник, при этом 1 обучающийся учитывается один раз):	
	От 30% до 50% - 3 балл	
	От 51% до 75% - 4 балла	
	От 76% и выше – 5 балла	
	ИТОГО	31

Приложение № 4

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

Заведующий учебной частью, заведующий отделением, руководитель отделения общеобразовательной подготовки

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
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	3
	на уровне ОУ – 1 балл	
	на уровне города, области – 2 балла на федеральном уровне – 3 баллов	
3. Разработка локальных актов Учреждения, направленных на обеспечение эффективного исполнения законодательства РФ, нормативных документов вышестоящих и проверяющих организаций, финансовых показателей текущего и плановых финансовых периодов (баллы суммируются):	участие в разработке - 1 балл	3

	проверка - 1 балл	
	согласование – 1 балл.	
	4. Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием, в общем числе обучающихся колледжа (данные предоставляются руководителем отдела маркетинга,):	3
	От 50% до 75% – 1 балл	
	От 76% до 95% – 2 балла	
	Свыше 95% - 3 балла	
	5. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (АСУ РСО и др.):	2
	да – 2 балла	
	нет – 0 баллов	
	6. 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	
	7. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей):	2
	отсутствие – 2 балла	
	наличие – 0 баллов	
	8. Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся колледжа /отделения/группы составляет	3
	До 20% - 1 балл	
	От 21% до 40% - 2 балла	
	Свыше 41% – 3 балла	
	9. Доля обучающихся колледжа, отделения, группы вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% в общей численности обучающихся колледжа/отделения, группы (учитывается контингент обучающихся, с которыми работает педагогический работник, при этом 1 обучающийся учитывается один раз):	5
	От 30% до 50% - 3 балл	
	От 51% до 75% - 4 балла	

	От 76% и выше – 5 балла	
	10. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет	3
	95% - 97% - 2 балла	
	более 97% - 3 балла	
	ИТОГО	31

**Руководитель отдела маркетинга образовательной деятельности,
руководитель МЦПК**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Удельный вес численности трудоустроившихся выпускников колледжа, группы, отделения, мастерских, в общей численности выпускников колледжа, отделения, группы, мастерских.	3
	от 30% до 50% – 1 балл	
	от 50% до 60% – 2 балла	
	от 60% и выше – 3 балла	
	3. Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием, в общем числе обучающихся колледжа (данные предоставляются руководителем отдела маркетинга,):	3
	от 50% до 75% - 1 балл	
	от 76% до 95% - 2 балла	
	Свыше 95% - 3 балла	
	4. Количество человек в возрасте от 25 –60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам	3
	21-50 человек - 1 балл	
	51-100 человек -2 балла	
	свыше 100 человек – 3 балла.	
	5. Качественное и своевременное оформление и предоставление документации для заключения договоров по обеспечению учреждения товарами (услугами):	2
	соблюдение качества и условий – 2 балла	
	нарушение качества и условий – 0 баллов	
	6. Разработка локальных актов Учреждения, направленных на обеспечение эффективного	3

	исполнения законодательства РФ, нормативных документов вышестоящих и проверяющих организаций, финансовых показателей текущего и плановых финансовых периодов (баллы суммируются):	
	участие в разработке - 1 балл	
	проверка - 1 балл	
	согласование – 1 балл.	
	7. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
	Является организатором – 3 балла	
	Является участником – 2 балла	
	Участвует в подготовке – 2 балл	
	8. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированную систему (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
	Да – 2 балла	
	нет – 0 баллов	
	9. Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)	4
	наличие - 0 баллов	
	отсутствие - 4 балла	
	10. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме средств, поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений)	5
	от 3% до 5% - 2 балл	
	от 6% до 9% - 4 балла	
	выше 9% - 5 баллов	
	ИТОГО	31

Руководитель отдела информационных технологий

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3

	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3
	95% - 97 % – 2 балла	
	более 97% – 3 балла	
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)(в рамках функциональных обязанностей).	2
	без изменений - 0 баллов	
	уменьшение - 1 балл	
	отсутствие – 2 балла.	
	4. Количество человек в возрасте от 25 –60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам	3
	21-50 человек - 1 балл	
	51-100 человек -2 балла	
	свыше 100 человек – 3 балла.	
	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)	4
	наличие – 0 баллов	
	отсутствие 4 балла	
	6. Разработка локальных актов Учреждения, направленных на обеспечение эффективного исполнения законодательства РФ, нормативных документов вышестоящих и проверяющих организаций, финансовых показателей текущего и плановых финансовых периодов (баллы суммируются):	3
	участие в разработке - 1 балл	
	проверка - 1 балл	
	согласование – 1 балл.	
	7. Осуществление функций по наставничеству (на основании соответствующего приказа директора) – баллы суммируются:	4
	обучающегося - 1 балл	
	педагогического работника - 1 балл	
	молодого специалиста - 2 балла	
	8. Качественное и своевременное оформление и предоставление документации для заключения договоров по обеспечению учреждения товарами (услугами):	2

	не предоставление - 0 баллов	
	предоставление - 2 балла	
	9. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются)	3
	Является организатором – 3 балла	
	Является участником – 2 балла	
	Участствует в подготовке – 2 балла	
	10. Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)	4
	наличие - 0 баллов	
	отсутствие - 4 балла	
	ИТОГО	31

Руководитель службы административно-хозяйственной части

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей).	3
	наличие - 0 баллов	
	отсутствие - 3 балла	
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	4. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) (в рамках функциональных обязанностей).	2
	без изменений - 0 баллов	

	уменьшение - 1 балл	
	отсутствие – 2 балла.	
	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)	4
	наличие – 0 баллов	
	отсутствие 4 балла	
	6. Разработка локальных актов Учреждения, направленных на обеспечение эффективного исполнения законодательства РФ, нормативных документов вышестоящих и проверяющих организаций, финансовых показателей текущего и плановых финансовых периодов (баллы суммируются):	3
	участие в разработке - 1 балл	
	проверка - 1 балл	
	согласование – 1 балл.	
	7. Качественное и своевременное оформление и предоставление документации для заключения договоров по обеспечению учреждения товарами (услугами):	2
	соблюдение качества и условий – 2 балла	
	нарушение качества и условий – 0 баллов	
	8. Осуществление функций по наставничеству (на основании соответствующего приказа директора) – баллы суммируются:	4
	обучающегося - 1 балл	
	педагогического работника - 1 балл	
	молодого специалиста - 2 балла	
	9. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются)	3
	Является организатором – 3 балла	
	Является участником – 2 балла	
	Участвует в подготовке – 2 балл	
	10. Сохранность контингента обучающихся колледжа/ группы/отделения составляет:	3
	95% - 97% - 2 балла	
	более 97% - 3 балла	
	ИТОГО	29

Заместитель главного бухгалтера, ведущий экономист

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций отсутствие – 3 балла наличие – 0 баллов	3
	2. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода отсутствие – 3 балла наличие – 0 баллов	3
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности отсутствие – 3 балла наличие – 0 баллов	3
	4. Уменьшение количества (в рамках функциональных обязанностей) списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) без изменений - 0 баллов уменьшение - 1 балл отсутствие – 2 балла.	2
	5. Разработка локальных актов Учреждения, направленных на обеспечение эффективного исполнения законодательства РФ, нормативных документов вышестоящих и проверяющих организаций, финансовых показателей текущего и плановых финансовых периодов (баллы суммируются): участие в разработке - 1 балл проверка - 1 балл согласование – 1 балл.	3
	6. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются): является организатором -3 балла, является участником – 2 балла участвует в подготовке – 2 балл	3

	7. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (1С, ЕИС, ГМУ, УРМ и др.):	2
	да – 2 балла	
	нет – 0 баллов	
	8. Количество человек в возрасте от 25 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам:	3
	25 – 50 человек – 1 балл;	
	51 – 100 человек – 2 балла; Более 100 человек – 3 балла	
	9. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме средств, поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений)	5
	от 3% до 5% - 2 балл	
	от 6% до 9% - 2 балла выше 9% - 5 баллов	
	10. Сохранность контингента обучающихся колледжа/ группы/отделения составляет:	3
	95% - 97% - 2 балла	
	более 97% - 3 балла	
	ИТОГО	30

Заведующий автошколой

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Уменьшение количества (в рамках функциональных обязанностей) списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2
	без изменений - 0 баллов	
	уменьшение - 1 балл отсутствие – 2 балла.	
	3. Качественное и своевременное оформление и предоставление документации для заключения договоров по обеспечению учреждения товарами (услугами):	2

	соблюдение качества и условий – 2 балла	
	нарушение качества и условий – 0 баллов	
	4. Количество человек в возрасте от 25 –60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам	3
	25-50 человек - 1 балл	
	51-100 человек -2 балла	
	свыше 100 человек – 3 балла.	
	5. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	6.Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
	Является организатором – 3 балла	
	Является участником – 2 балла	
	Участвует в подготовке – 2 балл	
	7. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей):	2
	отсутствие – 2 балла	
	наличие – 0 баллов	
	8.Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)	4
	наличие - 0 баллов	
	отсутствие - 4 балла	
	9. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме средств, поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений)	5
	от 3% до 5% - 2 балл	
	от 6% до 9% - 4 балла	
	выше 9% - 5 баллов	
	ИТОГО	26

Заведующий учебно-производственными мастерскими, руководитель учебно-производственными мастерскими, руководитель отделения образовательной подготовки

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций отсутствие – 3 балла наличие – 0 баллов	3
	2. Доля выпускников, прошедших промежуточную или итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности обучающихся колледжа /отделения/группы составляет: От 20% до 30% - 1 балл От 31% до 50% - 2 балла Свыше 51% - 3 балла	3
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности отсутствие – 3 балла наличие – 0 баллов	3
	4. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) (в рамках функциональных обязанностей). без изменений - 0 баллов уменьшение - 1 балл отсутствие – 2 балла.	2
	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) наличие – 0 баллов отсутствие 4 балла	4
	6. Качественное и своевременное оформление и предоставление документации для заключения договоров по обеспечению учреждения товарами (услугами): соблюдение качества и условий соблюдение качества и условий – 2 балла нарушение качества и условий – 0 баллов	2
	7. Осуществление функций по наставничеству (на основании соответствующего приказа директора)	4

	– баллы суммируются:	
	обучающегося - 1 балл	
	педагогического работника - 1 балл	
	молодого специалиста - 2 балла	
	8. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
	Является организатором –3 балла	
	Является участником – 2 балл	
	Участвует в подготовке – 2 балла	
	9. Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием, в общем числе обучающихся колледжа (данные предоставляются руководителем отдела маркетинга,):	3
	от 50% до 75% - 1 балл	
	от 76% до 95% - 2 балла	
	Свыше 95% - 3 балла	
	10. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей):	2
	отсутствие – 2 балла	
	наличие – 0 баллов	
	ИТОГО	29

Приложение № 5

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

Бухгалтер, экономист

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3

	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	4. Уменьшение количества (в рамках функциональных обязанностей) списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2
	без изменений - 0 баллов	
	уменьшение - 1 балл	
	отсутствие – 2 балла.	
	5. Разработка локальных актов Учреждения, направленных на обеспечение эффективного исполнения законодательства РФ, нормативных документов вышестоящих и проверяющих организаций, финансовых показателей текущего и плановых финансовых периодов (баллы суммируются):	3
	участие в разработке - 1 балл	
	проверка - 1 балл	
	согласование – 1 балл.	
	6. Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием, в общем числе обучающихся колледжа (данные предоставляются руководителем отдела маркетинга,):	3
	<i>от 50% до 75% - 1 балл</i>	
	<i>от 76% до 95% - 2 балла</i>	
	<i>свыше 95 % - 3 балла</i>	
	7. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (1С, ЕИС, ГМУ):	2
	да – 2 балла	
	нет – 0 баллов	

	8. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
	является организатором -3 балла,	
	является участником – 2 балла	
	участвует в подготовке – 2 балл	
	9. Количество человек в возрасте от 25 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам:	3
	25 -50 человек – 1 балл,	
	51 – 100 человек – 2 балла,	
	более 100 человек – 3 балла.	
	ИТОГО	25

Специалист по закупкам

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	4. Разработка локальных актов Учреждения, направленных на обеспечение эффективного исполнения законодательства РФ, нормативных документов вышестоящих и проверяющих организаций, финансовых показателей текущего и плановых финансовых периодов (баллы суммируются):	3
	участие в разработке - 1 балл	
	проверка - 1 балл	

	согласование – 1 балл.	
	5. Качественное и своевременное оформление и предоставление документации для заключения договоров по обеспечению учреждения товарами (услугами)	2
	соблюдение качества и условий – 2 балла	
	нарушение качества и условий – 0 баллов	
	6. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) (в рамках функциональных обязанностей).	2
	без изменений - 0 баллов	
	уменьшение - 1 балл	
	отсутствие – 2 балла.	
	7. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (1С, ЕИС и др.):	2
	да – 2 балла	
	нет – 0 баллов	
	8. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются).	3
	является организатором – 3 балла	
	является участником – 2 балла	
	участвует в подготовке – 2 балла	
	9. Количество человек в возрасте от 25 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам:	3
	25 – 50 человек – 1 балл;	
	51 – 100 человек – 2 балла;	
	Более 100 человек – 3 балла	
	ИТОГО	24

Библиотекарь

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
Позитивные результаты образовательно-	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	

воспитательной деятельности	наличие – 0 баллов	
	2. Доля обучающихся колледжа, отделения, группы вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% в общей численности обучающихся колледжа/отделения, группы (учитывается контингент обучающихся, с которыми работает педагогический работник, при этом 1 обучающийся учитывается один раз):	5
	От 30% до 50% - 3 балл	
	От 51% до 75% - 4 балла	
	От 76% и выше – 5 балла	
	3. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения или на базе образовательного учреждения	4
	сохранение – 2 балла	
	увеличение – 4 балла	
	4. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
	Является организатором – 3 балла	
	Является участником – 2 балла	
	Участвует в подготовке – 2 балла	
	5. Сохранность контингента обучающихся колледжа /группы/отделения составляет:	3
	95% - 97% - 2 балла	
	более 97% - 3 балла	
	6. Разработка локальных актов, РП и основной УМД для специальностей/профессий, направленных на методическое обеспечение набора следующего учебного года (баллы суммируются):	5
	для ДПО – 1 балл,	
для ООП – 3 балла,		
для воспитательной работы – 1 балл.		
ИТОГО	23	

Секретарь учебной части, делопроизводитель.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
---	---------------------	---

1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие – 3 балла	3
	наличие – 0 баллов	
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)	отсутствие – 4 балла	4
	наличие – 0 баллов	
3. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	да – 2 балла	2
	нет – 0 баллов	
4. Разработка локальных актов Учреждения, направленных на обеспечение эффективного исполнения законодательства РФ, нормативных документов вышестоящих и проверяющих организаций, финансовых показателей текущего и плановых финансовых периодов (баллы суммируются):	участие в разработке - 1 балл	3
	проверка - 1 балл	
	согласование – 1 балл.	
5. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие – 3 балла	3
	наличие – 0 баллов	
6. Взаимодействие с социальными партнерами в ходе осуществления учебно-воспитательного процесса	до 3-х партнеров – 1 балл	3
	от 4 до 6 партнеров – 2 балла	
	более 6 партнеров – 3 балла	
7. Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием, в общем числе обучающихся колледжа (данные предоставляются руководителем отдела маркетинга,):	от 50% до 75% - 1 балл,	3
	от 76% до 95% - 2 балла,	
	свыше 95 % - 3 балла.	

	8. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
	является организатором -3 балла,	
	является участником – 2 балла	
	участвует в подготовке – 2 балл	
	ИТОГО	24

**Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, юрисконсульт, архивариус,
специалист по охране труда.**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3
	95% - 97 % – 2 балла	
	более 97% – 3 балла	
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	4. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) (в рамках функциональных обязанностей).	2
	без изменений - 0 баллов	
	уменьшение - 1 балл	
	отсутствие – 2 балла.	
	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)	4
	наличие – 0 баллов	

	отсутствие 4 балла	
	6. Разработка локальных актов Учреждения, направленных на обеспечение эффективного исполнения законодательства РФ, нормативных документов вышестоящих и проверяющих организаций, финансовых показателей текущего и плановых финансовых периодов (баллы суммируются):	3
	участие в разработке - 1 балл	
	проверка - 1 балл	
	согласование – 1 балл.	
	7. Качественное и своевременное оформление и предоставление документации для заключения договоров по обеспечению учреждения товарами (услугами): соблюдение качества и условий	2
	соблюдение качества и условий – 2 балла	
	нарушение качества и условий – 0 баллов	
	8. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются)	3
	является организатором – 3 балла	
	является участником – 2 балла	
	участвует в подготовке – 2 балл	
	ИТОГО	23

Заведующий хозяйством, заведующий складом

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Сохранность контингента обучающихся группы/отделения/колледжа составляет:	3
	95% - 97 % – 2 балла	
	более 97% – 3 балла	
	3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3

	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	4. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) (в рамках функциональных обязанностей).	2
	без изменений - 0 баллов	
	уменьшение - 1 балл	
	отсутствие – 2 балла.	
	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)	4
	наличие – 0 баллов	
	отсутствие 4 балла	
	6. Качественное и своевременное оформление и предоставление документации для заключения договоров по обеспечению учреждения товарами (услугами): соблюдение качества и условий	2
	соблюдение качества и условий – 2 балла	
	нарушение качества и условий – 0 баллов	
	7. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей):	2
	отсутствие – 2 балла	
	наличие – 0 баллов	
	ИТОГО	19

Ведущий инженер программист, ведущий инженер электроники, инженер, техник программист, техник-технолог.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) (в рамках функциональных	2

	обязанностей).	
	без изменений - 0 баллов	
	уменьшение - 1 балл	
	отсутствие – 2 балла.	
	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)	4
	наличие – 0 баллов	
	отсутствие 4 балла	
	4. Качественное и своевременное оформление и предоставление документации для заключения договоров по обеспечению учреждения товарами (услугами):	2
	не соблюдение - 0 баллов	
	соблюдение- 2 балла	
	5. Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)	4
	отсутствие – 4 баллов	
	наличие – 0 баллов	
	является организатором – 3 балла	
	является участником – 2 балла	3
	участвует в подготовке – 2 балл	
	7. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
	нет – 0 баллов	
	да – 2 балла	
	ИТОГО	20

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
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	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)	4

	наличие – 0 баллов	
	отсутствие 4 балла	
	3. Организация на базе Учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в том числе в виде социального партнерства с организациями, учреждениями и предприятиями различных форм собственности) (баллы не суммируются):	3
	является организатором - 3 балла,	
	является участником – 2 балла	
	участвует в подготовке – 2 балл	
	4. Своевременное и качественное внесение данных в автоматизированные системы (АСУ РСО, ЕГИС СО, ФИС ФРДО, ФИС ГИА, ГМУ и др.):	2
	да – 2 балла	
	нет – 0 баллов	
	5. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей):	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	6. Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием, в общем числе обучающихся колледжа (данные предоставляются руководителем отдела маркетинга):	3
	<i>от 50% до 75% - 1 балл,</i>	
	<i>от 76% до 95% - 2 балла,</i>	
	<i>свыше 95 % - 3 балла.</i>	
	7. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в т.ч. к соблюдению норм физиологического питания	1
	отсутствие – 1 балла	
	наличие – 0 баллов	
	ИТОГО	19

Механик

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
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	

2. Сохранность контингента обучающихся колледжа/группы/ отделения/, составляет:	3
95% - 97% - 2 баллов	
более 97% - 3 балла	
3.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
отсутствие – 3 балла	
наличие – 0 баллов	
4. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) (в рамках функциональных обязанностей).	2
без изменений - 0 баллов	
уменьшение - 1 балл	
отсутствие – 2 балла.	
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)	4
наличие – 0 баллов	
отсутствие 4 балла	
6. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	3
отсутствие – 3 балла	
наличие– 0 баллов	
7. Качественное и своевременное оформление и предоставление документации для заключения договоров по обеспечению учреждения товарами (услугами): соблюдение качества и условий	2
соблюдение качества и условий – 2 балла	
нарушение качества и условий – 0 баллов	
8. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей):	3
отсутствие – 3 балла	
наличие – 0 баллов	
ИТОГО	23

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

Обслуживающий персонал

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов
	1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	3
	отсутствие – 3 балла	
	наличие – 0 баллов	
	2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) (в рамках функциональных обязанностей).	2
	без изменений - 0 баллов	
	уменьшение - 1 балл	
	отсутствие – 2 балла.	
	3. Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функциональных обязанностей), при наличии проверок в отчетном периоде	4
	наличие – 0 баллов	
	отсутствие 4 балла	
	4. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса (в рамках функциональных обязанностей):	2
	отсутствие – 2 балла	
	наличие – 0 баллов	
	ИТОГО	11

**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					
	ИТОГО				

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

Дата _____

Подпись _____

Приложение № 8

Условия назначения премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

№ п/п	Условия назначения премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда	Категория персонала	% от должностного оклада
1	Результативное участие в проекте «Бережливый колледж»	АУП	70%
	- в том числе участие в системе административного контроля	УВП, ПР	50%
		АУП, ПР, УВП	20%
2	Реализация в профессиональной деятельности принципов проектного управления	АУП, ПР, УВП	100%
3	Эффективное использование в профессиональной деятельности ИКТ и онлайн-технологий	АУП, ППР	50%
		УВП	100%
4	Результативное участие в реализации дуальной технологии организации	АУП, ПР, УВП	30%
5	Результативное участие в развитии движения «Молодые профессионалы»	АУП, УВП, ПР	50%
6	Результативное участие в развитии движения «Абилимпикс»	АУП, УВП, ПР	50%
7	Результативная реализация технологий и принципов наставничества: - в качестве наставника	АУП, ПР, УВП	50%
	- в качестве наставляемого	ПР, УВП, ППР	30%
8	Результативное участие в проекте «Социальная активность»	АУП, ПР, УВП, ППР	50%
9	Результативное участие в реализации системы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	ППР, УВП, ПР	30%
10	Эффективная и соответствующая требованиям работа на федеральных площадках, сопровождающих деятельность колледжа	АУП, УВП	60%
11	Эффективное использование в профессиональной деятельности современных технологий развития персонала	АУП, УВП	70%
12	Результативное участие в работе экспериментальных/ ресурсных и т.п. площадок не ниже регионального уровня	АУП, ПР, УВП, ППР	30%

Условия и размер иных поощрительных выплат.

№ п/п	Условия для назначения иных поощрительных выплат	% от должностного оклада
1	Результативное участие в реализации мероприятий государственных программ по укреплению материально-технической базы, созданию доступной среды и т.п.	15%
2	Результативное участие в мероприятиях по обеспечению условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса; - выполнение обязанностей дежурного по колледжу;	15% 5%
3	Оперативность и качество предоставления статистической, аналитической и др. информации по запросу органов управления образованием	20%
4	Качество и эффективность осуществления взаимодействия с организациями различных форм собственности и учреждениями с целью разрешения возникающих в процессе совместной деятельности задач и вопросов	20%
5	Активная, инициативная и результативная деятельность по повышению квалификации, самообразованию, освоению новых, востребованных в деятельности колледжа компетенций и результативное применение полученных знаний и умений в профессиональной деятельности	20%
6	Оперативность реагирования на возникающие запросы / вопросы / предложения со стороны различных категорий участников образовательного процесса	10%
7	Оперативность реагирования на задачи со стороны органов управления образованием, администрации города, контролирующих органов (проведение в сжатые сроки соответствующих мероприятий, подготовка документов и т.п.)	15%
8	Активное и результативное участие в развитии электронных форм документооборота, внедрение цифровых технологий в профессиональную деятельность и трансляцию лучшего опыта	20%
9	Эффективное, бережное и экономное использование имущества колледжа: вверенного оборудования, офисной техники, инструментов, канцелярских принадлежностей и т.п.	10%
10	Активное участие (классные руководители (кураторы групп)) в развитии дополнительных образовательных программ и получение средств от приносящей доход деятельности.	5% от собранных средств