

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения Самарской области  
«Колледж технического и художественного образования г. Тольятти»**

---

на 2016-2019 годы (регистрационный №05462016)

Приняты на общем собрании  
(утверждены на конференции)  
Работников «4» марта 2019г.  
Протокол №5

Юридический адрес организации:

445024, РФ, Самарская область, г. Тольятти, ул. Воскресенская, 18

Работодатель- Медведева С.М., 8/8482/69-12-39

Представитель работников- Балюк Н.В., 8/8482/69-12-42

Численность работников- 155 чел., в т.ч. членов ПО- 28 чел.

**Стороны коллективного договора пришли к соглашению:**

**Внести** изменения и дополнения в приложение коллективного договора №2 Положение «О заработной плате» (прилагаются).

Подписи сторон:

От работодателя:

\_\_\_\_\_ С.М. Медведева  
«4» марта 2019г

От работников

\_\_\_\_\_ Н.В. Балюк  
«4» марта 2019г

**Приложение №2  
к коллективному договору  
ГАПОУ КТиХО на 2016-2019гг.**

СОГЛАСОВАНО  
Советом колледжа  
Протокол №5  
«4» марта 2019г  
Председатель Совета колледжа  
\_\_\_\_\_/Л.Т. Агафонова

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом №03-05/095  
от «4» марта 2019г

Директор ГАПОУ КТиХО  
\_\_\_\_\_/С.М. Медведева

Мотивированное мнение профкома  
ГАПОУ КТиХО В письменной форме учтено  
Протокол №3 «4» от марта 2019г

\_\_\_\_\_/Н.В.Балюк

### ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ

Изменить Приложение 2- «Положение о заработной плате» к коллективному договору ГАПОУ КТиХО на 2016-2019гг. и принять его в следующей редакции:

#### 1. Общие положения

Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Колледж технического и художественного образования г.Тольятти» (далее – колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197ФЗ (в дейст. ред),
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от 14.12.2004 №158-гд (в дейст. ред);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в дейст. ред);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в дейст. ред);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в дейст. ред);
- Бюджетным кодексом Российской Федерации от 31.07.1998 №145ФЗ(в дейст. ред)
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (в дейст. ред) ;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в дейст. ред);

- 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» (в дейст. ред);
- Постановлением Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» (в дейст. ред);
- Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области (в дейст. ред);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (в дейст. ред);
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017г. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы» (в дейст. ред); ;
- 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 (в дейст. ред); ;
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» (в дейст. ред);
- другими нормативными документами.
- Уставом Колледжа и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области.

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

1.4. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются в пределах финансовых средств, направляемых Колледжу на оплату труда, и производятся на основании приказа директора Колледжа, издаваемого по каждому отдельному факту.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется по формуле

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left( \frac{NROP_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} + \frac{NROH_{zi} \times Q_{ki} \times n_z}{12} + NF_j \right) + T,$$

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

$NROH_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человекочас за счет средств областного бюджета;

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

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

$n_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

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

$z$  - порядковый номер периода;

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

$NF_j$  - затраты на выполнение за счёт средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом

жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по  $j$ -ому виду деятельности;

$j$  - вид деятельности;

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

12 - количество месяцев в году.»;

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

2.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям образовательных учреждений из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с министерством образования и науки Самарской области в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения.

### 3. Структура фонда оплаты труда

3.1. ФОТ работников Колледжа состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

3.2. В базовую часть ФОТ работников Колледжа включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов). Базовая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом: 60% - педагогическим работникам, 40% - административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу.

3.3. Специальная часть ФОТ работников Колледжа включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника. Базовая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом: 60% - педагогическим работникам, 40% - административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу.

3.4. Стимулирующая часть ФОТ работников Колледжа включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5. Размер базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ работников устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 г. № 917, в следующем соотношении:

- базовая часть - 53%;
- специальная часть - 21%;
- стимулирующая часть - 26%.

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

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

#### 4. Должностные оклады работников Колледжа

4.1. Должностные оклады работников Колледжа, в том числе и директора Колледжа, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и указываются в трудовых договорах работников. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Колледжа устанавливаются Правительством Самарской области.

4.2. Изменение размеров оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при увеличении выслуги лет - со дня увеличения выслуги;
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

4.3. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы с изменениями размеров оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам Колледжа, у которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени для данной категории работников (сторожа, вахтеры и др.) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год.

4.5. Учебная нагрузка преподавателей на учебный год определяется с учетом количества часов по учебным планам и контингента обучающихся. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.6. В зависимости от графика учебного процесса, учебная нагрузка преподавателя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.7. Объем учебной нагрузки больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с письменного согласия преподавателя. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.8. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству не превышает половины от верхнего предела учебной нагрузки.

4.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе

работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

4.10. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

4.11. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.12. Директор Колледжа в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Колледжа, может привлекать для проведения учебных занятий сторонних специалистов.

4.13. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени.

4.14. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается срок в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание, объем и размер оплаты. Оплата работы при совмещении устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.15. «Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 8-го и 23-го числа каждого месяца. При совпадении выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала

Выплата заработной платы работникам колледжа производится в месте выполнения им работ либо путем перечисления денежных средств на карты кредитной организации, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором работодатель извещает в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях



заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов».

## 5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ (компенсационные выплаты)

5.1. Работникам Колледжа производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ.

5.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.4. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам Колледжа в пределах ФОТ, относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 12% должностного оклада - осуществляется в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;
- доплата за работу в ночное время – 40% оклада за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов утра следующего дня;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере, По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- доплата за сверхурочную работу: первые 2 часа в полуторном размере от оклада, последующие в двойном от оклада. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.
- доплата за совмещение профессий (должностей) – по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 и ст. 60.2 ТК РФ)
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы- – по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 и ст. 60.2 ТК РФ)
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (Статья 151 и ст. 60.2. ТК РФ).
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья ( в том числе с задержкой психического развития) - 20% должностного оклада (преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке в этих группах);

- надбавка руководящим, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы углубленной подготовки специалистов среднего звена- 10% оклада (преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке)
- доплата за проверку тетрадей и письменных работ (производится без учета консультационных часов): русский язык и литература– 10% оклада; математика– 10% оклада; физика-10% оклада; информатика- 10% оклада - (производится пропорционально педагогической нагрузке)
- доплата за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, залами, полигонами, лабораториями, мастерскими) устанавливается доплата на основании отчета заведующих кабинетами о работе согласно приложению № 1 и 1.2. Вновь назначенным заведующим доплата за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, залами, полигонами, лабораториями, мастерскими) устанавливается в размере – 5% должностного оклада.
- доплата педагогическим работникам за работу с родителями в соответствии с Приложением 2. Доплата устанавливается на основании отчетов педагогических работников. Отчет сдается на рассмотрение в созданную для этой цели комиссию.

Доплата педагогическим работникам за работу с родителями во вновь закрепленных группах устанавливается из расчета 0,006 должностного оклада за одного обучающегося группы.

При отсутствии отчета доплата не устанавливается, возобновляется доплата при предоставлении отчета педагогического работника.

При анализе пункта 10 Приложения 2 не учитываются обучающиеся допустившие пропуски занятий по уважительной причине или находящиеся на обучении по индивидуальному графику;

При отсутствии отчета либо содержащихся в нем ошибочных данных – отчет не рассматривается, доплата устанавливается в размере – 10% должностного оклада.

- доплата педагогическим работникам за дополнительные занятия с обучающимися (участие обучающихся в работе творческих коллективов, общественных организациях, спортивных и творческих клубах)- 20% оклада за одну группу;
- надбавка за ученую степень кандидата наук – 10% должностного оклада, доктора наук – 20% должностного оклада;
- надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 30%. При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

5.5. Изменение компенсационных выплат осуществляется:

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присвоении Почетного звания - со дня присвоения;
- при увеличении объема работ – со дня возложения на работника дополнительных объемов;

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

5.7. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда работникам колледжа устанавливаются приказом директора по представлению руководителей структурных подразделений.

## 6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

6.1. Работникам Колледжа в целях повышения результативности и качества (эффективности) труда, расширения сферы деятельности Колледжа могут производиться

стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору Колледжа, устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Колледжа, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и данным локальным актом. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

Критерии и показатели эффективности работы разработаны с учётом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение следует за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на Данное положение, регулирующее порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

6.2. Стимулирующая часть ФОТ состоит из:

6.2.1. Выплат стимулирующего характера директору Колледжа – до 10% стимулирующей части ФОТ педагогических работников. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

6.2.2. Надбавок за выслугу лет. Устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

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

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

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях

всех типов и форм собственности в должностях, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника колледжа права на получение этой надбавки

#### 6.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы.

6.2.3.1. Надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливаются приказом директора за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников колледжа, выполняющих работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных (с учетом много-уровневости и много-профильности образовательного учреждения)

6.2.3.2. Надбавка за интенсивность и напряженность труда для преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается по представлению руководителя структурного подразделения, в котором указан коэффициент участия преподавателей и мастеров производственного обучения в работе в напряженных и интенсивных условиях труда. Коэффициент участия преподавателей и мастеров производственного обучения в работе в напряженных и интенсивных условиях труда определяется в ходе заседания предметно-цикловых комиссий в рамках от 0,1 до 1 единицы. Расчет надбавки производится путем прямого умножения коэффициента участия преподавателя или мастера производственного обучения в работе в напряженных и интенсивных условиях труд на оклад работника.

6.2.3.3 Надбавка административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за интенсивность и напряженность работы зависит от количества баллов, набранных работником при оценке результативности и качества работы и устанавливается согласно приложению.

6.2.3.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается два раза в год.

6.2.4. Надбавок за результативность и качество работы педагогическим работникам до 55% стимулирующей части ФОТ педагогических работников, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу – до 55% стимулирующей части ФОТ административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала;

6.2.4.1. Надбавка за результативность и качество работы устанавливается на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда работников), с учетом критериев, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02. 2009г № 28-од « Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

- критерии эффективности работы заместителей руководителя (кроме заместителя руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательного учреждения, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителя директора по АХЧ) определяются и утверждаются директором колледжа.
- для других работников Колледжа устанавливаются на основе рекомендаций министерства образования и науки Самарской области, определяются и утверждаются директором колледжа.

6.2.4.2. «Выплаты стимулирующего характера за результативность качество работы:

- Расчет размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы производится администрацией учреждения на основании материалов по самоанализу деятельности, которые административно- управленческий, обслуживающий персонал предоставляют 2 раза в год до 15 января и 15 сентября, а педагогический персонал предоставляет 4 раза в год – до 15 января, 15 апреля, 15 июля, 15 октября, по форме, утвержденной приказом директора. Для подготовки указанного расчета приказом директора колледжа создается комиссия. Председателем указанной комиссии является директор колледжа. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым числом голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.
- На основании произведенного комиссией расчета оформляется проект приказа. Аналитическая информация о показателях деятельности работников административно- управленческого и обслуживающий персонал до 20 января и 20 сентября, а педагогических работников до 20 января, 20 апреля, 20 июля и 20 октября направляется в Совет колледжа для согласования произведенного расчета выплат стимулирующего характера. По результатам рассмотрения представленной комиссией аналитической информации о показателях деятельности работников и проекта приказа Совет колледжа принимает одно из следующих решений:
  - если по представленному проекту приказа у Совета колледжа не имеется возражений, замечаний и предложений, то Совет колледжа принимает решение согласовать представленный комиссией расчет размера выплат стимулирующего характера работникам по результатам работы.
  - если Совет колледжа не согласен с представленным проектом приказа, то формирует свои замечания, предложения и принимает решение направить их директору колледжа с обязательным обоснованием.
  - Директор учитывает мнение Совета колледжа и издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера по результатам работы административно-управленческого и обслуживающего персонала до 25 января и 25 сентября, педагогического персонала до 25 января, 25 апреля, 25 июля и 25 октября

Указанные выплаты производится ежемесячно одновременно с зарплатой.

6.2.4.3. Критерий эффективности принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде. Критерий эффективности принимается к рассмотрению, если деятельность, указанная в данном критерии, была организована работником либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии, а также если результат был получен по направлению деятельности возглавляемой работником. В случае отсутствия листа самоанализа выплаты стимулирующего характера не назначаются. В случае разногласия работника колледжа и руководителя структурного подразделения, проверившего лист самоанализа, работник колледжа вправе подать письменную апелляцию с приложением подтверждающих документов по каждому критерию для рассмотрения и принятия окончательного решения.

6.2.4.4. При выполнении самоанализа работникам Колледжа следует учитывать:

- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период
- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период (предыдущий квартал);

6.2.4.5. Стоимость одного балла надбавки за результативность и качество работы определяется после проверки листов самоанализа всех работников данной категории и деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, определенной для данной категории работников, на суммарное количество баллов, полученное работниками данной категории.

6.2.4.6. Размер надбавки за результативность и качество работы каждого работника рассчитывается умножением количества полученных работником баллов на стоимость одного балла для данной категории работников в денежном выражении.

6.2.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты - до 22% стимулирующей части ФОТ (а также экономия ФОТ, сложившаяся по итогам работы за определенный период).

6.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

6.4. Выплаты стимулирующего характера определяются в зависимости от качества и объема выполняемых работ и наличия средств.

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

## 7. Условия и порядок назначения премий

7.1. При наличии экономии ФОТ работникам Колледжа могут выплачиваться премии.

Назначение премии производится либо на основании листов самоанализа работников, либо в соответствии со следующими показателями:

Наименование Должности	Основание для премирования
7.1.1. Педагогические и руководящие работники	1. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством; 2. За выполнение особо важных или срочных дел; 3. За получение призового места работником в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня). 4. За работу по подготовке студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства и профессиональных олимпиадах (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров). Основанием служит служебная записка руководителя укрупненной группы специальностей или председателя предметно-цикловой комиссии. 5. По результатам проведения промежуточной и итоговой аттестации, аккредитации. 6. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год 7. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда. 8. За активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работ, в том числе организация дуального обучения 9. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью колледжа. 10. За качественную работу по пополнению и укреплению материальной базы кабинета (мастерской, лаборатории); 11. За качественную работу по подготовке материалов для формирования учебно-методического комплекса образовательных программ, реализуемых в колледже; 12. За качественную разработку контрольно-оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации и квалификационных экзаменов;

	<p>13. За организацию, проведение, участие в конкурсах различного уровня (кроме конкурса профессионально мастерства);</p> <p>14. За особые достижения, заслуги;</p> <p>15. За активное участие в развитии образовательного учреждения;</p> <p>16. За обобщение и распространение своего педагогического опыта;</p> <p>17. Оформление тематических выставок</p> <p>18. За интенсивную работу по формированию контингента обучающихся</p>
7.1.2. Административно-управленческий и вспомогательный персонал	<p>1. По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности.</p> <p>2. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.</p> <p>3. По результатам выполнения особо важных или срочных дел.</p> <p>4. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда.</p> <p>5. По результатам проведения итоговой аттестации, аккредитации</p> <p>6. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>7. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год</p> <p>8. За организацию, проведение и участие в конкурсах различного уровня</p> <p>9. За качественную разработку нормативно-правовых актов.</p> <p>10. За активное участие в развитии образовательного учреждения;</p> <p>11. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью колледжа.</p> <p>12. Проявление личной инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда, внесение предложений о способах решения существующих проблем;</p> <p>13. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов.</p>
7.1.3. Обслуживающий персонал	<p>1. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>2. За обеспечение санитарно-гигиенических условий: проведение генеральной уборки и т.д.</p> <p>3. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.</p> <p>4. По результатам выполнения особо важных или срочных дел.</p> <p>5. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год</p> <p>6. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта</p> <p>7. Обеспечение безопасной перевозки детей</p> <p>8. Оперативность выполнения заявок по устранению аварий, технических неполадок</p> <p>9. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов.</p>

Максимальное количество баллов по каждому из критериев принимается равным «5».

Для учета уровня сложности труда вводятся следующие повышающие коэффициенты:

- обслуживающий персонал - 1,0 (дежурный по общежитию, сторож, уборщица, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик);

- учебно-вспомогательный персонал - 1,5- (комендант, лаборант, секретарь);
- учебно-вспомогательный персонал – 2,0 (бухгалтер, инспектор по кадрам, техник-программист, инженер, специалист по закупкам, водитель автомобиля);
- педагогический персонал - 2,5 (руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, преподаватель, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, методист, инструктор по труду, концертмейстер);
- руководители структурных подразделений - 3,0 – (зам.главного бухгалтера, зав.библиотекой, руководитель кадровой службы, завучи, зав.канцелярией, зав.хозяйством, старший методист);
- административный персонал – 3,5 (заместители директора, главный бухгалтер).

7.2. Премии начисляются за фактически отработанное время (за учебный год, квартал, полугодие и т.д.) и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

7.3. Работникам, проработавшим неполный год, начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде. Уволившимся работникам начисление премии не производится.

7.4. Назначение премии работникам осуществляется приказом директора колледжа по представлению руководителей структурных подразделений.

7.5. Премирование работников осуществляется в размере до 300% должностного оклада.

#### 8. Иные выплаты за счет субсидий на иные цели

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

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

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

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

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

8.2.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в Колледж. Выплата прекращается раньше, только по достижению работником 30 лет или прекращением трудового договора.

8.3. Педагогическим работникам Колледжа производится ежемесячная денежная выплата в размере 1 500 (одной тысячи пятисот) рублей на ставку заработной платы.



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

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

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

9. Порядок оказания материальной помощи и установления иных поощрительных выплат

9.1. Работникам колледжа может быть оказана материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

9.4. Решения об оказании материальной помощи и иных поощрительных выплатах, и их размерах принимаются директором колледжа по согласованию с представительным органом работников Колледжа

10. Условия и порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход

9.1. Внебюджетный фонд оплаты труда формируется за счет поступивших средств от приносящей доход деятельности в размере не более 50% всех поступивших средств.

9.2. Работникам Колледжа за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, могут устанавливаться доплаты, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением. Указанные выплаты производятся на основании приказов директора колледжа.

9.3. Размер выплат может определяться в виде фиксированной суммы или в процентном соотношении от оклада работника и устанавливается приказом директора колледжа.

9.4. Директору Колледжа выплаты стимулирующего характера и оказания материальной помощи из средств от приносящей доход деятельности устанавливаются в соответствии с Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011г. № 163-р «Об утверждении процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» в зависимости от общего объема средств, поступивших на лицевой счет Колледжа согласно Приложения 3 к процедуре согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь, выплачиваемые руководителям образовательных учреждений в зависимости от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	не более 10%
от 500 до 1000	не более 9,5%
от 1000 до 1500	не более 9%
от 1500 до 2000	не более 8,5%
от 2000 до 2500	не более 8%
от 2500 до 3000	не более 7,5%
от 3000 до 3500	не более 7%
от 3500 до 4000	не более 6,6%
от 4000 до 4500	не более 6,3%
от 4500 до 5000	не более 6%
от 5000 до 6000	не более 5,7%
от 6000 до 7000	не более 5,4%
от 7000 до 8000	не более 5,2%
от 8000 до 9000	не более 5%
от 9000 до 10000	не более 4,8%
от 10000 до 12000	не более 4,6%
от 12000 до 14000	не более 4,4%
от 14000 до 16000	не более 4,2%
от 16000 до 18000	не более 4%
от 18000 до 20000	не более 3,8%
от 20000 до 25000	не более 3,5%
от 25000 до 30000	не более 3,3%
30000 и выше	не более 3%

9.5. Выплаты могут устанавливаться ежемесячно.

Настоящее Положение вступает в силу с 01.03.2019г

**Отчет заведующего учебным кабинетом**

(

наименование и № кабинета (лаборатории, мастерской)

За \_\_\_\_\_ года, заведующий \_\_\_\_\_

(ФИО заведующего кабинетом (лабораторией, мастерской))

№ п/п	Критерии оценивания	Значение по критерию (% от оклада)	Оценка зав.каб	Оценка комиссии
1	Паспортизация учебного кабинета (лаборатории, мастерской)	1 %		
2	Наличие учебно-планирующей документации по дисциплине, МДК, учебной и производственной практике, профессиональным модулям: рабочая программа, КТП в соответствии с утвержденными макетами, выписка из учебного плана по специальности, соответствующая данной рабочей программе с указанием количества часов аудиторной, самостоятельной и максимальной нагрузки студентов	Устанавливается путем суммирования % за каждый комплект, который определяется, как «аудиторное кол-во час дисциплины/720»  (1,5 %)		
3	Средства обучения по дисциплине, МДК, учебной и производственной практике, профессиональным модулям: наглядные пособия, оборудование, дидактические материалы и пр. описаны и систематизированы	0,25% до 1,5 %		
4	Наличие методических пособий: рекомендации, указания и пр. в соответствии с ФГОС по выполнению лабораторно-практических и самостоятельных работ, курсовому и дипломному проектированию, учебной и производственной практике	Определяется в долях, исходя из расчета  2,7 % . за 100% из них:  - лабораторно-практических работ 0,25 %.  - самостоятельных работ-  0,25 %.  - учебной и производственной практике -		

		0,5 % - курсовому проектированию – 0,5%. - дипломному проектированию – 1,2 %,		
5	Разработаны в соответствии с утвержденным макетом, контрольно-оценочные средства по дисциплине, МДК, учебной и производственной практике, профессиональным модулям	Устанавливается путем суммирования % за каждый КОС. Кол-во % определяется, как «аудиторное кол-во часов дисциплины*3/720» (0,75 %.)		
6	Разработаны комплекты контрольно-измерительных материалов для общеобразовательных дисциплин, общепрофессиональных дисциплин, МДК, учебной и производственной практике, профессиональным модулям	Устанавливается путем суммирования % за каждый КИМ. Кол-во % определяется, как «аудиторное кол-во часов дисциплины/720» (0,25%.)		
7	Наличие материалов контроля и самоконтроля знаний студентов: тесты, контрольные задания, программированные карточки, прочие материалы на бумажных и электронных носителях	Определяется в долях, исходя из расчета 1 % оклада за 100%		
8	Наличие активных и интерактивных (дистанционных) форм и технологий обучения преподавателя со студентами, размещенных на сайте колледжа	0,1 %. за одну единицу, но не более 1 %.		
9	Соблюдение норм охраны труда	0,5%		
9.1	Соответствие кабинета (лаборатории, учебной мастерской) санитарно- гигиеническим требованиям <i>(да/нет)</i> :	0,5 %		
	качество влажной уборки;	0,1 %		
	состояние напольного покрытия;	0,1 %		
	состояние стен;	0,1 %		

	состояние оконных блоков.	0,1 %		
	соблюдение нормы освещенности в кабинете.	0,1 %		
9.2	Наличие и ведение документации по охране труда(в наличии/ нет):	1 %		
	журналов инструктажа обучающихся (студентов) по охране труда;	0,25 %		
	необходимых инструкций по охране труда в соответствии со спецификой учебного кабинета утвержденных директором;	0,25 %		
	журнала трехступенчатого контроля	0,25 %		
	памяток .	0,25 %		
10	Укомплектованность медицинской аптечки (для кабинетов физики, химии, учебных мастерских)	0,1%		
11	Укомплектованность, расстановка мебели и ее сохранность в кабинете.	0,1%		
12	Организация рабочего места преподавателя (эргономичность, эстетичность).	0,1%		
13	Эстетичность оформления кабинета	0,15 %		
14	Соблюдение требований электробезопасности	0,25 %		
15	Соблюдение требований пожарной безопасности. Наличие инструкции по пожарной безопасности, наличие и состояние первичных средств пожаротушения (в соответствии со спецификой учебного кабинета, лаборатории, учебной мастерской)	0,5 %		
16	Пополнение кабинета (лаборатории, мастерской) учебной литературой (учебник, справочная, нормативная и техническая документация), плакатами, стендами и иными средствами обучения	0,1 % за единицу литературы, но не более 1 %		
17	Обеспечение дисциплины оборудованием (программным комплексом) не старше 5 лет для проведения лабораторно-практических занятий	0,1 % за комплект		
18	Целесообразность организация рабочего места преподавателя и студентов (эстетичный вид кабинета, расположение ТСО, соблюдение единого стиля оформления стендов (наглядных материалов), наличие информационного стенда о деятельности кабинета, график консультаций работы кабинета)	1 %		
<b>Итого</b>		<b>15 %</b>		

Подпись работника \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

1. Специалист по охране труда \_\_\_\_\_ Н.В. Балюк
2. Методист \_\_\_\_\_ Л.В. Самойлова Л.В.
3. Методист \_\_\_\_\_ Н.А. Гончарова
4. Старший методист \_\_\_\_\_ Н.В. Роменская
5. Завуч \_\_\_\_\_ Н.А. Вахтеева
6. Зам. директора по АХЧ \_\_\_\_\_ Ю.А. Гошкодери
7. Зам. директора \_\_\_\_\_ М.К. Блехманов
8. Зам. директора по УМР \_\_\_\_\_ И.И. Уренева

Дата заполнения \_\_\_\_\_

## Отчет о работе заведующего лабораторией, мастерской

(наименование и № кабинета (лаборатории, мастерской))

за \_\_\_\_\_ года, заведующий

(ФИО заведующего кабинетом (лабораторией, мастерской))

№ п/п	Наименование	Кол-во % от оклада	Оценка зав.каб	Оценка комиссии	Ф.И.О. члена комиссии, ответственных за предоставление достоверной информации
1	Паспортизация лаборатории, учебно-производственной мастерской	1 %			
2	Наличие учебно-планирующей документации по МДК, учебной и производственной практике, профессиональным модулям: рабочая программа, КТП в соответствии с утвержденными макетами, выписка из учебного плана по специальности, соответствующая данной рабочей программе с указанием количества часов аудиторной, самостоятельной и максимальной нагрузки студентов	Устанавливается путем суммирования % за каждый комплект, который определяется, как «кол-во час /720» (1,5 %.)			Гончарова Н.А. Роменская Н.В. Самойлова Л.В.
3	Средства обучения по МДК, учебной и производственной практике, профессиональным модулям: наглядные пособия, оборудование, дидактические материалы и пр. описаны и систематизированы	0,25% до 1,5 %			
4	Наличие методических пособий: рекомендации, указания и пр. в соответствии с ФГОС по выполнению лабораторно-практических и самостоятельных работ учебной и производственной практике	Определяется в долях, исходя из расчета 2% оклада за 100% из них: - лабораторно-практических работ 1 %. - самостоятельных			

		работ- 0,5%. - учебной и производственной практике - 0,5 %			
5	Разработаны в соответствии с утвержденным макетом, контрольно-оценочные средства по МДК, учебной и производственной практике, профессиональным модулям	Устанавливается путем суммирования % за каждый КОС. Кол-во % определяется, как «аудиторное кол-во часов МДК, учеб. и производственной практике*3/720» (0,75 %.)			
6	Разработаны комплект контрольно-измерительных материалов по МДК, учебной и производственной практике, профессиональным модулям	Устанавливается путем суммирования % за каждый КИМ. Кол-во % определяется, как «кол-во часов /720» (0,25%.)			
9	Соблюдение норм охраны труда при эксплуатации учебного оборудования, сохранность и поддержание в исправном состоянии помещение, оборудования, инструментария и приспособления для проведения лабораторных работ и практических занятий	3 %			
9.1	Соответствие лаборатории, учебной мастерской санитарно- гигиеническим требованиям (да/нет):	2,5%			
	качество влажной уборки;	0,5 %			
	состояние напольного покрытия;	0,5 %			
	состояние стен;	0,25 %			
	состояние оконных блоков.	0,25 %			
	соблюдение нормы освещенности в кабинете.	0,5 %			
	использование и применение СИЗ (средства индивидуальной защиты)	0,5%			
9.2	Наличие и ведение документации по охране труда(в наличии/ нет):	3 %			
	журналов инструктажа обучающихся (студентов) по охране труда;	0,5 %			
	необходимых инструкций по охране труда в соответствии со спецификой лаборатории и мастерской утвержденных директором;	0,5 %			
	журнала трехступенчатого контроля	0,5 %			



	памяток .	0,25 %			
	своевременное оформление инструктажа в журнале производственного обучения	1 %			
10	Укомплектованность медицинской аптечки (для лабораторий, учебных мастерских)	0,5 %			
11	Укомплектованность, расстановка мебели и учебного оборудования в лаборатории, мастерских.	0,5 %			
12	Организация рабочего места зав. лабораторией и мастерской (эргономичность, эстетичность).	0,25 %			
13	Эстетичность оформления лаборатории, мастерской	0,25 %			
14	Соблюдение требований электробезопасности	1 %			
15	Соблюдение требований пожарной безопасности. Наличие инструкции по пожарной безопасности, наличие и состояние первичных средств пожаротушения (в соответствии со спецификой лаборатории, учебной мастерской)	1 %			
16	Пополнение лаборатории, мастерской: учебной литературой ( справочная, нормативная и техническая документация), плакатами, стендами и иными средствами обучения	0,25 % за единицу литературы, но не более 1 %			
17	Обеспечение лаборатории, мастерской оборудованием (программным комплексом) не старше 5 лет для проведения лабораторно-практических занятий	0,25 % за комплект			
18	Целесообразность организация рабочего места преподавателя и студентов (эстетический вид лаборатории. мастерской, расположение ТСО, соблюдение единого стиля оформления стендов (наглядных материалов),  Информация о режиме работы лаборатории, мастерской	0,5 %			
Итого		20 %			

Подпись работника \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

Специалист по охране труда \_\_\_\_\_ Н.В. Балюк    Методист \_\_\_\_\_ Л.В. Самойлова

Методист \_\_\_\_\_ Н.А. Гончарова    Старший методист \_\_\_\_\_ Н.В.

Роменская

Завуч \_\_\_\_\_ Н.А. Вахтеева    Зам. директора по АХЧ \_\_\_\_\_ Ю.А.

Гошкодеря Зам. директора \_\_\_\_\_ М.К. Блехманов    Зам. директора по УМР

\_\_\_\_\_ И.И. Уренева

Дата заполнения \_\_\_\_\_

**Отчет педагогического работника по работе с родителями в закрепленных группах**

ФИО пед.работника \_\_\_\_\_ кол-во студентов в группе \_\_\_\_\_

за \_\_\_\_\_ 201\_г.

№	Критерии оценивания	Значение по критерию (% от оклада)	Самооценка рук.группы, тьютора	Оценка комиссии
1	Работа с родителями по сохранности контингента в закрепленной группе за отчетный период	без изменения +3 % потеря до 6% -3 % оклада потеря до 12% -4 % оклада		
2	Работа с родителями по выполнению общественно-значимых работ, дежурства обучающихся	-3 % +3 %		
3	Работа с родителями по организации и проведению мероприятий в закрепленной группе (проектно аналитическая сессия, тематические часы и т.д.)	по 1% за каждое мероприятие ( мах-5 баллов)		
4	Работа с родителями по соблюдению обучающимися правил внутреннего распорядка ( в том числе внешний вид )	-2 % – +2 %		
5	Работа с родителями по оформлению и наличию портфолио группы, портфолио студентов	-2 % +1%оклада (50%) +2%оклада (100%)		
6	Работа с родителями по организации обучающимися волонтерской деятельности	0 % + 2%		
7	Работа с родителями по организации и участию студентов в публикации статей в газете «Ровесник»	0% + 2%		
8	Работа с родителями в части своевременности доведения информации по планирующей и отчетной документации, проведению инструктажей, доведения до сведения студентов локальных актов, постановлений и инструкций, касающихся учебно-воспитательного процесса. Своевременное предоставление информации в службы колледжа.	- 5% + 5%		

9	Организация работы с детскими домами, опекунами, другими инстанциями по детям-сиротам и детям, оставшихся без попечения родителей, инвалидам, студентам, находящимся на учете в ОДН	работа не ведется -3 % работа ведется +3% +5% (более 3 чел.)		
10	Работа с родителями по обеспечению посещаемости обучающимися	Менее 50% -5% оклада От 50% до 70% - 0% оклада 70% - 90% - +3% оклада 90% и более – +5% оклада		
11	Работа с родителями по успеваемости в группе, а также мониторинг успеваемости за текущий месяц	-3% +3% +5% оклада (70% и более качества успеваемости)		
12	Работа с родителями в части организации образовательной деятельности. (Своевременное доведение до сведения родителей информации о ведении и своевременной сдаче отчетной документации по результатам образовательной деятельности (журналов теоретического и практического обучения, ведомостей, зачетных книжек)	-3% +3% оклада (70%) +5% оклада (100%)		
13	Работа с родителями по организации освоения студентами дополнительных образовательных программ.	-2% +2% оклада (70%) +5% оклада (100%)		
Итого		50%		

Подпись работника \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Члены комиссии:

1. Зам. директора по ВР \_\_\_\_\_ Марчук Е.А.
2. Завуч \_\_\_\_\_ Вахтеева Н.А.
3. Педагог-психолог \_\_\_\_\_ Галай Н.В.
4. Преподаватель \_\_\_\_\_ Силивоненко Н.Ю.
5. Методист \_\_\_\_\_ Самойлова Л.В.
6. Педагог организатор \_\_\_\_\_ Борисова Л.Н.
7. Зам. директора по УМР \_\_\_\_\_ Уренева И.И.

Дата заполнения \_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Отметка руководителя (заполняет председатель ПЦК)	Максимальное значение
<b>Позитивные результаты образовательной деятельности</b>					
1	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся	снижение – 3 б; отсутствие – 5б; увеличение – (-5 б).			5
2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	городской – 1б; областной – 2б; региональный и федеральный – 3 б;			3
3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	Да/нет			2
4	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет 15% и выше %	Да/нет			3
5	Наличие дипломных и курсовых проектов, выполненных под руководством педагогического работника, результаты которых нашли применение в производстве и /или сфере услуг	Да/нет			2
6	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	уровень колледжа–2б городской – 3 б; региональный – 4 б; федеральный – 5 б;			5
7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, (кроме конкурса профессионального мастерства), фестивалях, выставках, концертах, творческих конкурсах и др. мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	уровень колледжа–2б городской – 3б; региональный –4 б; федеральный -5б;			5
8	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	Да/нет			2

9	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам ГИА	Да/нет			1
	<b>Итого</b>				<b>28</b>
<b>Результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий</b>					
10	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности образовательного учреждения (за отчетный период)	приложить ксерокопию – 2 б;			2
11	Разработка и актуализация образовательных программ ПССЗ / ПКРС /ПП в соответствии с планом работы службы МОиР ОПОП	<u>Разработка:</u> > 216 час.- 8 б; 145-216час. – 7 б; 73-144час. – 6 б; менее72час – 5 б. <u>Актуализация:</u> > 216 час.- 5 б; 145-216 час.– 4б; 73-144 час.–3 б; менее72час. – 2 б			8
12	Наличие разработанных педагогическим работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне.	Да/нет			1
13	Формирование УМК УД/ПМ (МДК, практики), ГИА	– имеющаяся учебно-методическая документация (УМД) – <b>2б.</b> ; – УМД, разработанная в соотв. с ФГОС ТОП 50 и актуализир. ФГОС: – КОС, разраб. под новую УМД; – элементы ЭОС: > 216 час.- <b>5 б</b> ;  145-216час. – <b>4 б</b> ;  73-144час. – <b>3 б</b> ;  менее72час – <b>2 б</b> .			17

	<b>Итого</b>				<b>28</b>
<b>Дополнительные показатели.</b>					
14	Реализация программ дуального обучения	36-72 ч – 2 б 73-143ч – 3б 144ч и выше – 5б			5
15	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50 % (для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин)				1
16	Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида				1
17	Организация и участие в экспериментально-исследовательской работе обучающихся (наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня; наличие экспериментально-конструкторских разработок обучающихся)				3
18	Использование IP-технологий в учебном процессе составляет более 5% учебного времени				2
19	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины	≤ 5% - 2 б; >5% - - 2 б;			2
20	За работу в корпусах колледжа, расположенных в разных районах	Да/нет			3
21	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации	УПД и результаты образовательной деятельности (РП, КТП, эл.журнал, результаты промежуточной аттестации) размещены в СПО АСУ РСО – 5б; не размещены – (-5б); УПД и результаты образовательной деятельности (КТП, журналы т/о и п/о, ведомости, протоколы промежуточной аттестации, зачётные			10

		книжки) оформлены в соответствии с требованиями – 5б; не оформлены – (-5б).			
22	Сохранение контингента обучающихся в группах, закрепленных за преподавателем в отчетном периоде	100% - 5 б; 93-96% - 4 б; 89-92% - 2 б; <89% - -6б.			5
23	Индивидуальная работа преподавателя с обучающимися и абитуриентами:				12
	индивидуальные проекты	до 5чел.-1б; до 10 чел.-2б; Более 10 чел.-3б.			
	проф.ориентационная деятельность	3 б			
	доля обучающихся, получивших оценки «4» и «5» по итогам защиты: КП (КР)	70%-80%-3б; Более 80%-4б.			
	ВКР, гос.экзамен	70%-80%-2 б; Более 80%-3 б.			
	<b>Итого</b>				<b>44</b>
	<b>ИТОГО</b>				<b>100</b>

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) инструктора по труду**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	25		
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	25		
3	За работу в корпусах колледжа, расположенных в разных районах	25		
4	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации	25		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
 Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) концертмейстера**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах, выставках (в зависимости от уровня)	25		
2	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	25		
3	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	25		
4	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации	25		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /



Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
педагога-организатора**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценивания</b>		<b>Кол-во балов</b>	<b>Отметка руководителя</b>
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	<b>30</b>		
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	<b>35</b>		
3	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации	<b>35</b>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

**Лист оценивания эффективности (качества) работы  
Заместителя директора по учебно-методической работе**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию (предыдущий период)	Кол-во набранных баллов (заполняется специалистом органа управления образованием)	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>			
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение - (-1) балл; увеличение или 100% успеваемости, - 1 балл	20__/20__ уч.г. _____% успеваемости  20__/20__ уч.г. _____% успеваемости		1
1.2	Наличие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации – (- 1) балл	По итогам 20__/20__ уч.г.  Да / нет		0
1.3	Доля выпускников, прошедших сертификационные/ аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю) в общей численности выпускников: от 5% до 10% - 1 балл; от 10% до 15% - 2 балла; 15% и выше - 3 балла	По итогам 20__/20__ уч.г. _____%		3
1.4	Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности выпускников по данным профессиям и специальностям: до 50% - 1 балл; от 51% до 65% - 3 балла; 66% и выше - 3 балла	По итогам 20__/20__ уч.г. _____%		3
1.5	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	По итогам 20__/20__ уч.г. _____%		2
1.6	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами	За 20__/20__ уч.г.		5

	<p>чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области - 1 балл; 3 и более человек на уровне области - 2 балла; наличие на межрегиональном уровне - 3 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов</p>	(приложить список об-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))		
1.7	<p>Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, <b>в общей численности обучающихся</b>: до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла</p>	<p>За 20__/20__ уч.г. _____%</p>		3
1.8	<p>Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, - 2 балла</p>	<p>В 20__/20__ уч.г. Да / нет Перечень приложить</p>		2
1.9	<p>Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3 баллов)</p>	<p>За 20__/20__ уч.г. Да / нет Перечень приложить</p>		3
<b>Итого</b>				<b>22</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>			
2.1	<p>Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на</p>	<p>За 20__/20__ уч.г.  (указать уровень, тему и дату семинара, конференции)</p>		3

	областном уровне - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла			
2.2	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (далее – АСУ РСО) Самарской области, в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения: от 50% до 70% - 1 балл; от 70% до 90% - 1,5 балла; 90% и выше - 2 балла	За 20__/20__ уч.г. ____%		2
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	За 20__/20__ уч.г. (указать уровень и наименование проекта, приложить ксерокопию подтверждающего документа)		3
<b>Итого</b>				<b>8</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>			
3.1	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов, (- 3) балла	По итогам приёма обучающихся (студентов) в 20__г. Да / нет (приложить таблицу по форме 2)		0
3.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: выше 97% - 3 балла	За 20__/20__ уч.г. ____%		3
3.3.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), специализированного центра компетенций, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов), -	Перечень (приложить подтверждающие документы)		3

	3 балла			
3.4.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации, - 1 балл	Да / нет		1
3.5.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований, - 1 балл	Да / нет (приложить подтверждающие документы)		1
3.6.	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4%, - 1 балл, от 4% до 6%, - 2 балла, от 6% до 8%, - 3 балла, от 8% до 10%, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов	За 20__ год _____ %		5
<b>Итого</b>				<b>13</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>			
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	За 20__ /20__ уч.г. Информация ТУ МОиН СО		1
4.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	За 20__ /20__ уч.г. Информация ТУ МОиН СО		1
<b>Итого</b>				<b>2</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>			
5.1	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более - 3 балла	В 20__ г. _____ % (приложить таблицу по форме 3)		3
5.2	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	Перечень (приложить подтверждающие документы)		3
5.3	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение,	Да / нет (приложить подтверждающие		0

	(-2) балла	документы с датой поставки)		
5.4	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	За 20__/20__ уч.г. _____% (приложить подтверждающие документы)		2
<b>Итого</b>				<b>8</b>
<b>ВСЕГО</b>				<b>53</b>

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

120% при 53 баллах

100% при 52-50 баллах

90% при 49-45 баллах

80% при 44-40 баллах

Зам.директора по УМР устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 53 баллах-60% должностного оклада;

-при 52-50 баллах- 50% должностного оклада;

-при 49-45 баллах-40% должностного оклада;

-при 44-40 баллах-0% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

**Лист оценивания эффективности (качества) работы  
Заместителя директора по учебно-производственной работе**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию (предыдущий период)	Кол-во набранных баллов (заполняется специалистом органа управления образованием)	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>			
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение - (-1) балл; увеличение или 100% успеваемости, - 1 балл	20__/20__ уч.г. _____% успеваемости  20__/20__ уч.г. _____% успеваемости		1
1.2	Наличие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации – (- 1) балл	По итогам 20__/20__ уч.г.  Да / нет		0

1.3	Доля выпускников, прошедших сертификационные/ аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю) в общей численности выпускников: от 5% до 10% - 1 балл; от 10% до 15% - 2 балла; 15% и выше - 3 балла	По итогам 20__/20__уч.г. ____%		3
1.4	Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности выпускников по данным профессиям и специальностям: до 50% - 1 балл; от 51% до 65% - 3 балла; 66% и выше - 3 балла	По итогам 20__/20__уч.г. ____%		3
1.5	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	По итогам 20__/20__уч.г. ____%		2
1.6	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области - 1 балл; 3 и более человек на уровне области - 2 балла; наличие на межрегиональном уровне - 3 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов	За 20__/20__уч.г.  (приложить список обучающихся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))		5
1.7	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, <b>в общей численности обучающихся</b> : от 1% до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла	За 20__/20__уч.г.  ____%		3
1.8	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, <b>в общей численности обучающихся</b> : до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3	За 20__/20__уч.г.  ____%		3

	балла			
1.9	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), <b>в общей численности выпускников очной формы обучения:</b> от 50% до 55% - 1 балл; от 55% до 60% - 2 балла; 60% и выше - 3 балла	За 20__/20__ уч.г.  _____%		3
1.10	Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, - 2 балла	В 20__/20__ уч.г.  Да / нет Перечень приложить		2
1.11	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3 баллов)	За 20__/20__ уч.г.  Да / нет Перечень приложить		3
1.12	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях, организациях - 2 балла	Да / нет Приложить подтверждающие документы		2
<b>Итого</b>				<b>30</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>			
2.1	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	За 20__/20__ уч.г.  (указать уровень, тему и дату семинара, конференции)		3
2.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	За 20__/20__ уч.г.  (указать уровень и наименование проекта, приложить ксерокопию подтверждающего документа)		3
<b>Итого</b>				<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>			
3.1	Организация на базе учреждения курсов предпрофильной подготовки школьников: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся - 2 балла, 100 учащихся и более - 3 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся - 2 балла, 50 учащихся и более	В 20__/20__ уч.г.  _____ чел.  (приложить подтверждающие документы)		3



	- 3 балла	Приложить таблицу по форме 1		
3.2	Количество человек в возрасте от 25 – 60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам: от 25-50 чел. – 1 балл; от 51-100 чел. -2 балла; более 100 чел. – 4 балла	В 20__/20__уч.г. _____чел. (приложить подтверждающие документы)		4
<b>Итого</b>				<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>			
4.1	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов, (- 3) балла	По итогам приёма обучающихся (студентов) в 20__г. Да / нет  (приложить таблицу по форме 2)		0
4.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: выше 97% - 3 балла	За 20__/20__ уч.г. _____%		3
4.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% - 1 балл; 10% и более - 2 балла	За 20__/20__ уч.г. _____%		2
4.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), специализированного центра компетенций, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов), - 3 балла	Перечень  (приложить подтверждающие документы)		3
4.5	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации, - 1 балл	Да / нет		1
4.6	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований, - 1 балл	Да / нет  (приложить подтверждающие документы)		1
4.7.	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4%, - 1 балл, от 4% до	За 20__ год _____%		5

	6%, - 2 балла, от 6% до 8%, -3 балла, от 8% до 10%, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов			
<b>Итого</b>				<b>15</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>			
5.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	За 20__/20__ уч.г. Информация ТУ МОиН СО		1
5.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	За 20__/20__ уч.г. Информация ТУ МОиН СО		1
<b>Итого</b>				<b>2</b>
<b>6.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>			
6.1.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	Перечень  (приложить подтверждающие документы)		3
6.2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, -1 балл	Информация централизованной бухгалтерии ТУ МОиН СО		1
6.3	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение, (-2) балла	Да / нет (приложить подтверждающие документы с датой поставки)		0
6.4.	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	За 20__/20__ уч.г.  _____% (приложить подтверждающие документы)		2
<b>Итого</b>				<b>6</b>
<b>ВСЕГО</b>				<b>66</b>

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

120% при 66 баллах

100% при 65-60 баллах

90% при 59-55 баллах

80% при 54-50 баллах

Зам.директора по УПР устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:  
 -при 66 баллах- 60% должностного оклада;  
 -при 65-60 баллах-50% должностного оклада;  
 -при 59-55 баллах- 40% должностного оклада;  
 -при 54-50 баллах- 30% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

**Лист оценивания эффективности (качества) работы  
 Заместителя директора по воспитательной работе**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию (предыдущий период)	Кол-во набранных баллов (заполняется специалистом органа управления образованием)	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>			
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение - (-1) балл; увеличение или 100% успеваемости, - 1 балл	20__/20__ уч.г. ____% успеваемости 20__/20__ уч.г. ____% успеваемости		1
1.2.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	По итогам 20__/20__ уч.г. ____%		2
1.3	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3 баллов)	За 20__/20__ уч.г. Да / нет Перечень приложить		3
<b>Итого</b>				<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>			
2.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении: отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл; повышение - (-1) балл	20__/20__ уч.г. ____ обучающихся 20__/20__ уч.г. ____ обучающихся (приложить справку из инспекции по делам несовершеннолетних)		2
2.2	Наличие несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной	За 20__/20__ уч.г.		0

	ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении, - (- 2) балла	Да / нет (приложить ксерокопию локального акта)		
2.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне «образовательного округа» - 1 балл; более 3 на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; на уровне области - 2 балла; на всероссийском уровне - 2,5 балла; на международном уровне - 3 балла	За 20__/20__ уч.г.  (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))		3
2.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении: участие в социальных проектах - 1 балл; победы в областных конкурсах - 2 балла; победы на всероссийских и международных конкурсах - 3 балла	За 20__/20__ уч.г.  (указать уровень и наименование проекта, приложить ксерокопию подтверждающего документа)		3
<b>Итого</b>				<b>8</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>			
3.4	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	За 20__/20__ уч.г.  (указать уровень и наименование проекта, приложить ксерокопию подтверждающего документа)		3
<b>Итого</b>				<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>			
4.1	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов, (- 3) балла	По итогам приёма обучающихся (студентов) в 20__ г.  Да / нет  (приложить таблицу по форме 2)		0
4.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: выше 97% - 3	За 20/ __20__ уч.г.  _____ %		3

	балла			
4.3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации, - 1 балл	Да / нет		1
4.4.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований, - 1 балл	Да / нет (приложить подтверждающие документы)		1
4.5.	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4%, - 1 балл, от 4% до 6%, - 2 балла, от 6% до 8%, -3 балла, от 8% до 10%, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов	За 20__ год _____%		5
<b>Итого</b>				<b>10</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>			
5.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	За 20__ /20__ уч.г. Информация ТУ МОиН СО		1
5.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	За 20__ /20__ уч.г. Информация ТУ МОиН СО		1
5.3	Организация питания обучающихся: от 60% до 80% - 1 балл; 80% и выше - 2 балла	В 20__ /20__ уч.г. _____%		2
<b>Итого</b>				<b>4</b>
<b>ВСЕГО</b>				<b>31</b>

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

110% при 31 балле

100% при 30-25 баллах

90% при 25-20 баллах

80% при 19-15 баллах

Зам.директора по ВР устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 31 балле-60% должностного оклада;

-при 30-25 балах- 50% должностного оклада;

-при 24-20 баллах-40% должностного оклада;

-при 19-15 баллах-30% должностного оклада;

**Лист оценивания эффективности (качества) работы  
Заместителя директора**

№	Критерий оценивания	Значение по критерию (предыдущий период)	Кол-во набранных баллов (заполняется специалистом органа управления образованием)	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>			
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение - (-1) балл; увеличение или 100% успеваемости, - 1 балл	20__/20__ уч.г. ____% успеваемости 20__/20__ уч.г. ____% успеваемости		1
1.2	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, <b>в общей численности обучающихся:</b> от 1% до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла	За 20__/20__ уч.г. ____%		3
1.3	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, <b>в общей численности обучающихся:</b> до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла	За 20__/20__ уч.г. ____%		3
1.4.	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), <b>в общей численности выпускников очной формы обучения:</b> от 50% до 55% - 1 балл; от 55% до 60% - 2 балла; 60% и выше - 3 балла	За 20__/20__ уч.г. ____%		3
1.5	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях, организациях - 2 балла	Да / нет Приложить подтверждающие документы		2
<b>Итого</b>				<b>1 2</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>			

2.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении: отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл; повышение - (-1) балл	20__/20__ уч.г. _____ обучающихся  20__/20__ уч.г. _____ обучающихся  (приложить справку из инспекции по делам несовершеннолетних)		2
2.2	Наличие несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении, - (- 2) балла	За 20__/20__ уч.г.  Да / нет  (приложить ксерокопию локального акта)		0
2.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне «образовательного округа» - 1 балл; более 3 на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; на уровне области - 2 балла; на всероссийском уровне - 2,5 балла; на международном уровне - 3 балла	За 20__/20__ уч.г.  (приложить список уч-ся и ксерокопии подтверждающих документов (не более 3-х наиболее высокого уровня))		3
2.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении: участие в социальных проектах - 1 балл; победы в областных конкурсах - 2 балла; победы на всероссийских и международных конкурсах - 3 балла	За 20__/20__ уч.г.  (указать уровень и наименование проекта, приложить ксерокопию подтверждающего документа)		3
<b>Итого</b>				<b>8</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>			
3.1.	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (далее – АСУ РСО) Самарской области, в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения: от 50% до 70% - 1 балл; от 70% до 90% - 1,5 балла; 90% и выше - 2 балла	За 20__/20__ уч.г.  _____%		2
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на	За 20__/20__ уч.г.  (указать уровень и наименование проекта, приложить ксерокопию подтверждающего документа)		3

	уровне области - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	документа)		
<b>Итого</b>				<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>			
4.1	Организация на базе учреждения курсов предпрофильной подготовки школьников: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся - 2 балла, 100 учащихся и более - 3 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся - 2 балла, 50 учащихся и более - 3 балла	За 20__/20__ уч.г.  _____ чел.  (приложить подтверждающие документы)  Приложить таблицу по форме1		3
4.2	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии: свыше 80% - 1 балл, 100% - 2 балла	За 20__/20__ уч.г.  _____ %		2
4.3	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» - 1 балл за каждое здание (не более 3 баллов)	За 20__/20__ уч.г.  Перечень  (приложить подтверждающие документы)		3
4.4	Количество человек в возрасте от 25 – 60лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам: от 25-50 чел. – 1 балл; от 51-100 чел. -2 балла; более 100 чел. – 4 балла	За 20__/20__ уч.г.  _____ чел.  (приложить подтверждающие документы)		4
<b>Итого</b>				<b>12</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>			
5.1	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов, (- 3) балла	По итогам приёма обучающихся (студентов) в 20__г.  Да / нет  (приложить таблицу по форме 2)		0
5.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: выше 97% - 3 балла	За 20__/20__ уч.г.  _____ %		3



5.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% - 1 балл; 10% и более - 2 балла	За 20__/20__ уч.г. _____%		2
5.4.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации, - 1 балл	Да / нет		1
5.5	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований, - 1 балл	Да / нет (приложить подтверждающие документы)		1
5.6	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4%, - 1 балл, от 4% до 6%, - 2 балла, от 6% до 8%, -3 балла, от 8% до 10%, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов	За 20__ год _____%		5
<b>Итого</b>				<b>12</b>
<b>6.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>			
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	За 20__/20__ уч.г. Информация ТУ МОиН СО		1
6.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	За 20__/20__ уч.г. Информация ТУ МОиН СО		1
6.3	Организация питания обучающихся: от 60% до 80% - 1 балл; 80% и выше - 2 балла	В 20__/20__ уч.г. _____%		2
<b>Итого</b>				<b>4</b>
<b>7.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>			
7.1.	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение, (-2) балла	Да / нет (приложить подтверждающие документы с датой поставки)		0
<b>Итого</b>				<b>0</b>

<b>ВСЕГО</b>		<b>53</b>
--------------	--	-----------

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

110% -при 53 баллах;

100% при 52-50 баллах;

90% при 49-45 баллах;

80% при 44-40 баллах

Зам. директора устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 53 баллах- 60% должностного оклада

- при 52-50 баллах- 50% должностного оклада;

-при 49-45 баллах- 40% должностного оклада;

-при 44-40 баллах -30% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
завуча**

№ п/п	Наименование критерия	норматив ( в баллах)	Оценка (балл)	Отметка руководителя
1.	Позитивные результаты образовательной деятельности:	<b>60</b>		
	отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций;	10		
	доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет 15% и выше %, успешная работа по подготовке обучающихся к процедуре независимой сертификации профессиональных квалификаций;	5		
	использование ИР-технологий в учебном процессе составляет более 5% учебного времени	5		
	отсутствие неуспевающих выпускников по результатам государственной итоговой аттестации	10		
	доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50 %	10		
	за качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий	10		
	отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа	10		
2.	Дополнительные показатели:	<b>40</b>		
	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)	10		
	за работу в корпусах колледжа, расположенных в разных районах	10		

	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации	10	
	за достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	10	
	<b>Итого:</b>	<b>100</b>	

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
 Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

90% при 100 баллах

80% при 99-90 баллах

70% при 89-80 баллах

60% при 79-70 баллах

Завучу устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах-50% должностного оклада;

-при 99-90 баллах-40% должностного оклада;

-при 89-80 баллах-30% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 20% должностного оклада

## ПРИЛОЖЕНИЕ 12

### Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) методиста

	Критерии оценивания	Кол-во баллов	Отметка руководителя
<b>1</b>	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	<b>20</b>	
<b>2</b>	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	<b>45</b>	
<b>3</b>	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации	<b>35</b>	
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>	

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
 Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) руководителя кадровой службы**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		<b>25</b>	
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)		<b>5</b>	
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.		<b>10</b>	
4	За работу в корпусах колледжа, расположенных в разных районах		<b>15</b>	
5	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации		<b>20</b>	
6	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		<b>25</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
 Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

90% при 100 баллах

80% при 99-90 баллах

70% при 89-80 баллах

60% при 79-70 баллах

Руководителю кадровой службы устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах-50% должностного оклада;

-при 99-90 баллах- 40% должностного оклада;

-при 89-80 баллах-30% должностного оклада;

-при 79-70 баллах-20% должностного оклада

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) главного бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу		<b>20</b>	

	конфликтных ситуаций			
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.	25		
3	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного года	5		
4	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	25		
5	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	25		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

110% при 100 баллах

100% при 99-90 баллах

90% при 89-80 баллах

80% при 79-70 баллах

Главному бухгалтеру устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах- 60% должностного оклада;

-при 99-90 баллах- 50% должностного оклада;

-при 89-80 баллах-40% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 30% должностного оклада

## ПРИЛОЖЕНИЕ 15

### Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	20		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.	25		
3	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного года	5		
4	Своевременное и качественное предоставление	25		

	отчётной документации			
5	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	25		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

80% при 100 баллах

70% при 99-90 баллах

65% при 89-80 баллах

60% при 79-70 баллах

Зам.главного бухгалтера устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах-50% должностного оклада;

-при 99-90 баллах 40% должностного оклада;

-при 89-80 баллах- 30% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 20% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 16

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	25		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.	15		
3	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации	30		
4	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	30		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

70% при 100 баллах

60% при 99-90 баллах

50% при 89-80 баллах

40% при 79-70 баллах

Бухгалтеру устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах-50% должностного оклада;

-при 99-90 баллах-40% должностного оклада;

-при 89-80 баллах- 30% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 20% должностного оклада;

ПРИЛОЖЕНИЕ 18

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
зам директора по АХЧ**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	<b>15</b>		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.	<b>15</b>		
3	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	<b>20</b>		
4	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	<b>20</b>		
5	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом)	<b>10</b>		
6	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	<b>10</b>		
7	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий	<b>10</b>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

110% при 100 баллах

100% при 99-90 баллах

90% при 89-80 баллах

80% при 79-70 баллах

Зам.директора по АХЧ устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах-60% должностного оклада;

-при 99-90 баллах- 50% должностного оклада;

-при 89-80 баллах- 40% должностного оклада;  
 -при 79-70 баллах- 30% должностного оклада

**Критерии оценки эффективности (качества) деятельности заведующего хозяйством**

	<b>Критерии оценивания</b>		<b>Кол-во баллов</b>	<b>Отметка руководителя</b>
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	<b>5</b>		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности колледжа.	<b>10</b>		
3	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации	<b>25</b>		
4	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	<b>20</b>		
5	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом)	<b>10</b>		
6	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	<b>10</b>		
7	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий	<b>10</b>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

100%- при 100 баллах

95% -при 99-90 баллах

85% при 89-80 баллах

75% при 79-70 баллах;

Зав.хозяйством устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

100 баллов- 50% должностного оклада;

99-90 баллов- 40% должностного оклада

89-80 баллов – 30% должностного оклада

79-70 баллов- 20% должностного оклада



**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
старшего методиста**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		<b>50</b>	
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		<b>50</b>	
3	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации		<b>50</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>150</b>	

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) водителя**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		<b>30</b>	
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		<b>40</b>	
3	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение ПДД		<b>30</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

140% при 100 баллах  
130% при 99-90 баллах  
120% при 89-80 баллах

110% при 79-70 баллах

Водителю устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 100 баллах- 40% оклада;
- при 99-90 баллах-30% оклада;
- при 89-80 баллах-20% оклада;
- при 79-70 баллах- 10% оклада;

ПРИЛОЖЕНИЕ 21

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
уборщик служебных помещений**

	<b>Критерии оценивания</b>		<b>Кол-во баллов</b>	<b>Отметка руководителя</b>
<b>1</b>	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	<b>10</b>		
<b>2</b>	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	<b>40</b>		
<b>4</b>	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий	<b>50</b>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

- 60% - 100 баллов;
- 50% - 99-90 баллов
- 40% - 89-81 баллов;
- 30% - 80-75 баллов
- 25% - 74-70 баллов
- 20% - 69-65 баллов;
- 15% - 64-60 баллов;
- 10% - 59-55 баллов;
- 5% - 54-50 баллов;

Уборщику служебных помещений устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 100 баллах-40% оклада;
- при 99-95 баллах- 30% оклада;
- при 94-90 баллах- 20% оклада;
- при 89-81 баллах- 10% оклада

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
секретаря руководителя**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		<b>30</b>	
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		<b>30</b>	
3	За работу в корпусах колледжа, расположенных в разных районах		<b>10</b>	
4	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации		<b>30</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

- 70% при 100 баллах
- 60% при 99-90 баллах
- 50% при 89-80 баллах
- 40% при 79-70 баллах

Секретарю руководителя устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 100 баллах-50% должностного оклада;
- при 99-90 баллах-40% должностного оклада;
- при 89-80 баллах- 35% должностного оклада;
- при 79-70 баллах- 30% должностного оклада

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
зав. библиотекой**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		<b>25</b>	
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		<b>25</b>	
3	За работу в корпусах колледжа, расположенных в разных районах		<b>10</b>	

4	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации	25		
5	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения или на базе образовательного учреждения	15		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

40% при 100 баллах

30% при 99-90 баллах

35% при 89-80 баллах

30% при 79-70 баллах

Зав.библиотекой устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах- 50% должностного оклада;

-при 99-90 баллах- 40% должностного оклада;

-при 89-80 балах- 30% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 20% должностного оклада

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 24

#### Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) специалиста по закупкам

№ п/п	Критерии оценивания	Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	25	
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	25	
3	За работу в корпусах колледжа, расположенных в разных районах	10	
4	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации	25	
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)	15	
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>	

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

70% при 100 баллах

60% при 99-90 баллах

50% при 89-80 баллах

40% при 79-70 баллах

Специалисту по закупкам устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах- 50% должностного оклада;

-при 99-90 баллах- 40% должностного оклада;

-при 89-80 баллах- 30% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 20% должностного оклада

## ПРИЛОЖЕНИЕ 25

### Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) зав. канцелярией

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	30		
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	35		
3	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	35		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

130% при 100 баллах

120% при 99-90 баллах

110% при 89-80 баллах

100% при 79-70 баллах

Зав. канцелярией устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах- 50% должностного оклада;

-при 99-90 баллах- 40% должностного оклада;

-при 89-80 баллах- 30% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 20% должностного оклада

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) сторожа**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		<b>50</b>	
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		<b>50</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
 Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

- 70% при 100 баллах
- 60% при 99-95 баллах
- 50% при 94-90 баллах
- 40% при 89-85 баллах
- 30% при 84-80 баллах

Сторожу устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

- при 100 баллах- 40% должностного оклада;
- при 99-95 баллах- 30% должностного оклада;
- при 94-90 баллах- 20% должностного оклада;
- при 89-85 баллах- 10% должностного оклада

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) техника-программиста**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		<b>30</b>	
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		<b>35</b>	
3	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации		<b>35</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

40% при 100 баллах

30% при 99-90 баллах

20% при 89-80 баллах

10% при 79-70 баллах

Технику-программисту устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах- 50% должностного оклада;

-при 99-90 баллах- 40% должностного оклада;

-при 89-80 баллах- 30% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 20% должностного оклада

## ПРИЛОЖЕНИЕ 28

## Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) инженера

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	30		
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	35		
3	Своевременное и качественное предоставление отчётной документации	35		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

150% при 100 баллах

140% при 99-90 баллах

130% при 89-80 баллах

120% при 79-70 баллах

Инженеру устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах- 50% должностного оклада;

-при 99-90 баллах- 40% должностного оклада;

-при 89-80 баллах- 30% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 20% должностного оклада

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) дворника**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		<b>30</b>	
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		<b>35</b>	
3	За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий		<b>35</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

70% - 100 баллов

60% - 99-95 баллов

50% - 94-90 баллов

40% - 89-85 баллов

30% - 84-80 баллов

Дворнику устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах- 40% должностного оклада;

-при 99-95 баллах- 30% должностного оклада;

-при 94-90 баллах- 20% должностного оклада;

-при 89-85 баллах- 10% должностного оклада

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
 дежурного по общежитию**

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		<b>50</b>	
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям		<b>50</b>	
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_



Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

75% - 100 баллов

65% - 99-95 баллов

55% - 94-90 баллов

45% - 89-85 баллов

35% - 84-80 баллов

Дежурному по общежитию устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах- 40% должностного оклада;

-при 99-95 баллах- 30% должностного оклада;

-при 94-90 баллах- 20% должностного оклада;

-при 89-85 баллах- 10% должностного оклада

ПРИЛОЖЕНИЕ 31

Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
слесаря-сантехника

	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	50		
3	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	50		
	ИТОГО	100		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

130%- 100 баллов

120% - 99-90 баллов

110% - 89-80 баллов

100% - 79-70 баллов

Слесарю-сантехнику устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах- 40% должностного оклада;

-при 99-90 баллах- 30% должностного оклада;

-при 89-80 баллах- 20% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 10% должностного оклада

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
инспектора по кадрам**

	<b>Критерии оценивания</b>		<b>Кол-во баллов</b>	<b>Отметка руководителя</b>
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	<b>20</b>		
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	<b>20</b>		
3	За работу в корпусах колледжа, расположенных в разных районах	<b>20</b>		
4	По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности, подготовки и предоставления аналитического, справочного материала, информации для вышестоящих и других организаций	<b>20</b>		
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)	<b>20</b>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

70% при 100 баллах

60% при 99-90 баллах

50% при 89-80 баллах

40% при 79-70 баллах

Инспектору по кадрам устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах-50% должностного оклада;

-при 99-90 баллах-40% должностного оклада;

-при 89-80 баллах- 30% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 20% должностного оклада;

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
педагога дополнительного образования**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценивания</b>		<b>Кол-во баллов</b>	<b>Отметка руководителя</b>
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	<b>30</b>		
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	<b>35</b>		
3	Своевременное и качественное предоставление	<b>35</b>		

	отчётной документации			
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 34

### Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда) Педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценивания		Кол-во баллов	Отметка руководителя
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	<b>25</b>		
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	<b>25</b>		
3	За работу в корпусах колледжа, расположенных в разных районах	<b>15</b>		
4	По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности, подготовки и предоставления аналитического, справочного материала, информации для вышестоящих и других организации	<b>15</b>		
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)	<b>20</b>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

**Лист оценки результативности и качества работы (эффективности труда)  
заведующей медицинским пунктом-фельдшера**

	<b>Критерии оценивания</b>		<b>Кол-во баллов</b>	<b>Отметка руководителя</b>
1	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций	<b>20</b>		
2	За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	<b>20</b>		
3	За работу в корпусах колледжа, расположенных в разных районах	<b>20</b>		
4	По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности, подготовки и предоставления аналитического, справочного материала, информации для вышестоящих и других организаций	<b>20</b>		
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)	<b>20</b>		
	<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

130% при 100 баллах

120% при 99-90 баллах

110% при 89-80 баллах

100% при 79-70 баллах

заведующей медицинским пунктом- фельдшеру устанавливается надбавка на интенсивность и напряженность работы:

-при 100 баллах- 50% должностного оклада;

-при 99-90 баллах- 40% должностного оклада;

-при 89-80 баллах- 30% должностного оклада;

-при 79-70 баллах- 20% должностного оклада