

Департамент образования и науки Тюменской области

**Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Тюменской области
«Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса»
(ГАПОУ ТО «ТКТТС»)**

ПРИКАЗ

30.08.2024

№ 30/ОД

г. Тюмень

*Об утверждении Положения
об оплате и стимулировании труда
работников ГАПОУ ТО «ТКТТС»*

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12.2021 № 2539 «Об утверждении правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», приказом Министерства образования и науки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства просвещения РФ от 01.03.2023 № 147 «Об установлении соответствия должностей педагогических работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу, установленных на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до дня их принятия в Российскую Федерацию, должностям педагогических работников, установленным номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225», постановлением Правительства Тюменской области от 01.07.2013 № 226-п «О некоторых вопросах регулирования и оплаты труда в государственных учреждениях Тюменской области», постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных

организаций», постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 "О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора), распоряжением Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 1114-рк «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области», постановлением Администрации Тюменской области от 29.12.2004 № 242-пк «Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки отдельных категорий работников в государственных организациях Тюменской области», распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 3-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области», распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 28.08.2024 № 3-р «О внесении изменений в распоряжение Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 3-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 299/ОД «О вопросах оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 28.08.2024 № 781/ОД о внесении изменений в приказ от 20.03.2023 № 299/ОД «О вопросах оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области», постановлением Правительства Российской Федерации от 11.07.2024 № 940 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», коллективным договором, уставом Учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников ГАПОУ ТО «ТКТТС» в новой редакции.
2. Признать утратившим силу приказ от 30.07.2024 № 25/ОД «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников ГАПОУ ТО «ТКТТС» с момента вступления в силу настоящего приказа.
3. Действия пункта 1, столбца «Количество баллов» подраздела «- иные нарушения» пункта 4.2 таблицы «Показатели эффективности и результативности деятельности главных бухгалтеров государственных учреждений» приложения №3

распоряжения Департамент образования и науки Тюменской области от 28.08.2024 № 3-р «О внесении изменений в распоряжение Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 3-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области» распространить на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 г.

4. Действия пункта 2 распоряжения Департамент образования и науки Тюменской области от 28.08.2024 № 3-р «О внесении изменений в распоряжение Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 3-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области» распространить на правоотношения, возникшие с 01.04.2024 г.

5. Настоящий приказ вступает в силу с 01.09. 2024 года за исключением п.3, п. 4 настоящего приказа, которые вступают в силу с 28.08.2024 г.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



В.Н. Тамочкин

Рассмотрено и принято
первичной профсоюзной
организацией
(протокол от 30.08.2024 № 16)

Приложение
к приказу от 30.08.2024 № 30/ОД
«Об утверждении Положения об
оплате и стимулировании труда
работников ГАПОУ ТО «ТКТТС»

Положение
об оплате и стимулировании труда работников
ГАПОУ ТО «ТКТТС»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 07.07.2021 №1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», постановлением Правительства Тюменской области от 01.07.2013 № 226-п «О некоторых вопросах регулирования и оплаты труда в государственных учреждениях Тюменской области», постановлением Администрации Тюменской области от 29.12.2004 № 242-пк «Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки отдельных категорий работников в государственных организациях Тюменской области», распоряжением Администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 1114-рк «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области», распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 3-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 299/ОД «О вопросах оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области», постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций», постановлением Правительства Российской Федерации от 11.07.2024 № 940 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», коллективным договором, уставом Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется на

основе следующих принципов:

1) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области;

2) установление системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

3) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

4) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

5) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, содержащими нормы трудового права.

6) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовым договором с руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера определяется в трудовом договоре, заключаемом с Учреждением, в соответствии с постановлением Правительства Тюменской области от 01.07.2013 № 226-п «О некоторых вопросах регулирования и оплаты труда в государственных учреждениях Тюменской области», Положением о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области, утвержденным распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 3-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет

Департамент образования и науки Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 299/ОД «О вопросах оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области».

1.6. Оплата труда руководителя определяется в трудовом договоре, заключаемом с Департаментом образования и науки Тюменской области, в соответствии с постановлением Правительства Тюменской области от 01.07.2013 № 226-п «О некоторых вопросах регулирования и оплаты труда в государственных учреждениях Тюменской области», Положением о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области, утвержденным распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 3-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 299/ОД «О вопросах оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области».

2. Фонд оплаты труда.

Источники формирования. Состав и структура

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения (далее - ФОТ) формируется на текущий календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения на выполнение государственного задания, а также поступлений от выполнения (оказания) работ и услуг на платной основе (средств, поступающих от приносящей доход деятельности).

2.2. Формирование ФОТ Учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения и иными локальными нормативными актами Учреждения.

3. Распределение ФОТ Учреждения, сформированного исходя из объема бюджетных ассигнований

3.1. ФОТ Учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения на выполнение государственного задания, состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст)

определяется после формирования социальной части (ФОТсоц) на текущий финансовый год.

3.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 3.11. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

Объем базовой части (ФОТб) составляет 75% ФОТ Учреждения (за вычетом объема социальной части).

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет 25% ФОТ Учреждения (за вычетом объема социальной части).

3.4. Базовая часть ФОТ (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

1) должностной оклад и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

2) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

Основание выплаты	Размер выплаты
Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	12% должностного оклада по занимаемой должности (определяется трудовым договором по результатам специальной оценки условий труда)
Работа в ночное время в период с 22.00 до 06.00 часов	определяется коллективным договором
Работа в выходные и праздничные дни	200% часовой ставки сверх должностного оклада за каждый час работы
Совмещение профессий (должностей)	до 100% должностного оклада по совмещаемой профессии (должности) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Расширение зон обслуживания (увеличение объема работ)	до 100% должностного оклада по основной работе с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада временно отсутствующего работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы»
Выплаты за сложность и напряженность труда	фиксированная сумма по приказу руководителя Учреждения
Без учета квалификационной категории:	
Заведование учебным кабинетом	15% базового оклада преподавателя
Заведование лабораторией, актовым, спортивным, тренажерным залом, конференц-залом, методическим кабинетом, читальным залом	20% базового оклада преподавателя

Заведование мастерской, полигоном, цехом, учебной площадкой для практического вождения	30% базового оклада преподавателя
Руководство методическим советом	20% базового оклада преподавателя
Руководство предметно-цикловыми комиссиями	30% базового оклада преподавателя
Кураторство	3 600,00 руб. за одну учебную группу С учетом повышающего коэффициента за работу в группах по программам профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся, имеющих основное общее образование (П) - в размере 1,10; за работу в группах по программам профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (П) – в размере 1,15

3.5. Руководитель Учреждения утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ (ФОТб).

При этом:

1) доля ФОТ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

2) доля ФОТ для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.6. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем Учреждения.

В случае изменения ФОТ Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.7. Доля базовой части ФОТ Учреждения для педагогических

работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Доля общей части ФОТ для педагогических работников и мастеров производственного обучения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, (ФОТоу) в общей части ФОТ (ФОТо), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Доля общей части ФОТ для иных категорий педагогических работников (ФОТои) в общей части ФОТ (ФОТо) устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.8. Общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников (ФОТо) распределяется исходя из размеров базовых окладов соответствующих категорий педагогических работников.

3.9. Специальная часть доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

1) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе выплат, указанных в пп. 2 п. 3.4 настоящего Положения;

2) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.10. За счет средств социальной части ФОТ (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

1) единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении пенсионного возраста, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Учреждением, в размере 26 тысяч рублей;

2) ежемесячные доплаты работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

за ученую степень доктора наук - 4700 рублей;

за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей;

за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей;

за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей.

Ежемесячные доплаты работникам устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.11. Выплата педагогическому работнику Учреждения, предусмотренная пп. 1 п. 3.10. настоящего Положения, производится на основании приказа руководителя Учреждения по письменному заявлению педагогического работника Учреждения.

3.12. Выплаты работникам Учреждения, предусмотренные пп. 2 пункта 3.10. настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании приказа руководителя Учреждения по письменному заявлению работника Учреждения, с приложением документа, являющимся основанием

для выплаты.

3.13. На выплаты, предусмотренные п 3.10. настоящего Положения, начисляется районный коэффициент.

3.14. Распределение стимулирующей части ФОТ Учреждения осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4. Определение базового оклада педагогических работников

4.1. Размер базового оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный учебный процесс (Обаз(пу)), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Обаз(пу)} = \frac{\text{ФОТо} : 12}{\text{Кч} : 720}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Кч – общее количество часов в учебном году по учебному плану;

12 - количество месяцев в году;

720 – норма часов педагогической работы за базовый оклад.

4.2. Размер базового оклада руководителей производственной практики, (Обаз(рпп)), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Обаз(рпп)} = \frac{\text{ФОТо} : 12}{\text{Кч} : 720}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения для руководителей производственной практики;

Кч – общее количество часов в учебном году по учебному плану, отводимых на руководство производственной практикой из расчета:

1) за руководство производственной практикой производится оплата до 6 часов за каждую неделю практики в зависимости от сложности и специфики специальности (профессии);

2) за проверку отчета о производственной практике производится оплата по 1 часу за каждого обучающегося;

12 - количество месяцев в году;

720 – норма часов педагогической работы за базовый оклад.

4.3. Размер базового оклада руководителей преддипломной практики, (Обаз(рпп)), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Обаз(рпп)} = \frac{\text{ФОТо} : 12}{\text{Кч} : 720}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения для руководителей преддипломной практики;

Кч – общее количество часов в учебном году по учебному плану, отводимых на руководство преддипломной практикой из расчета:

1) за руководство преддипломной практикой производить оплату руководителям ВКР (не более 10 человек на одного руководителя ВКР) из расчета: 2 часа – первичная консультация, 0,5 часа еженедельная консультация на каждого обучающегося, 1 час на проверку отчета по преддипломной практике на каждого обучающегося, 19 часов – групповые консультации по экономической части, охране труда, публичная защита отчетов по преддипломной практике. Общее количество часов по преддипломной практике не может превышать 144 часа на группу. Общее количество часов по преддипломной практике преподавателя зависит от количества закреплённых за ним обучающихся.

12 - количество месяцев в году;

720 – норма часов педагогической работы за базовый оклад.

4.4. Размер базового оклада мастеров производственного обучения, (Обаз(мпо)) в отношении программ среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и по программам подготовки специалистов среднего звена рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Обаз(мпо)} = \frac{\text{ФОТо} : 12}{\text{Кч} : 720}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть доли базовой части ФОТ Учреждения для мастеров производственного обучения;

Кч – общее количество часов в учебном году по учебному плану, отводимых на учебную, производственную практику, практику по вождению;

12 - количество месяцев в году;

720 - норма часов педагогической работы за базовый оклад по программам среднего профессионального образования - программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих; программ подготовки специалистов среднего звена.

4.5. Учебная нагрузка штатным и вновь принятым преподавателям должна быть не менее 720 часов (1 ставка), максимальная учебная нагрузка преподавателя, не должна превышать 1440 часов по всем формам обучения, для совместителей – учебная нагрузка до 360 часов, за исключением совместителей, находящихся в межнавигационном отпуске, их нагрузка не должна превышать 1440 часов по всем формам обучения.

Норма часов педагогической работы за базовый оклад (1 ставка) для мастеров производственного обучения (ведут учебную практику в колледже) составляет 720 часов – в отношении программ среднего профессионального образования - программ подготовки специалистов среднего звена и 720 часов в отношении программ среднего профессионального образования - программ

подготовки квалифицированных рабочих, служащих и программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации. Максимальная нагрузка не должна превышать 2 ставок.

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и иных педагогических работников

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОпу} = \text{Обаз(пу)} \times \text{К} \times \text{А} \times \text{П} + \text{Д}, \text{ где:}$$

ДОпу – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающий коэффициент за особенности реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации;

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.3. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

1) сложности и (или) приоритетности предмета (К):

№ п/п	Предмет	Коэффициент
1	общепрофессиональные дисциплины, междисциплинарные курсы, учебная практика, производственная практика, основы гидрометеорологии, дисциплины по выбору	1,20
2	русский язык, математика, физика, иностранный язык, иностранный язык в профессиональной деятельности, основы финансовой грамотности, основы бережливого производства, безопасность жизнедеятельности, элементы высшей математики, дискретная математика с элементами математической логики, теория вероятностей и математическая статистика	1,15
3	литература, химия, биология, информатика, введение в специальность, психология общения, история России, ПОО	1,10

4	физическая культура, основы безопасности и защиты Родины	1,05
5	основы философии, история, обществознание, обществознание (включая экономику и право), география, экология, экология на железнодорожном транспорте, экологические основы природопользования, астрономия, родная литература	1,0

2) квалификационной категории педагога (А):

Квалификационная категория	Коэффициент
высшая	1,20
первая	1,10

3) особенностей реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся, имеющих основное общее образование (П) - в размере 1,10, за работу в группах по программам профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в размере 1,15.

5.4. В случае если педагог ведет несколько предметов, повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета рассчитывается по следующей формуле:

$$K = T_1 \times K_1 + T_2 \times K_2 + \dots + T_n \times K_n, \text{ где:}$$

$T_1, T_2 \dots T_n$ – доля учебной нагрузки по соответствующему предмету общей учебной нагрузки;

$K_1, K_2 \dots K_n$ - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность соответствующего предмета.

5.5. Должностной оклад иных педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОип} = \text{Обаз(ип)} \times A + D, \text{ где:}$$

ДОип – должностной оклад иных педагогических работников;

Обаз(ип) – базовый оклад иных педагогических работников;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

D – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей при наличии педагогической нагрузки.

5.6. Повышающий коэффициент, учитываемый при определении должностного оклада иных педагогических работников устанавливается с учетом:

1) квалификационной категории педагога (А):

Квалификационная категория	Коэффициент
высшая	1,20
первая	1,10

6. Распределение стимулирующей части ФОТ

6.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий производится премирование работников Учреждения.

Учреждением устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные премии;
- ежеквартальные премии (руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с Положением о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области, утвержденным распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 3-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 299/ОД «О вопросах оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области»);
- годовые премии;
- разовые (единовременные) выплаты.

При этом может быть установлена одна, несколько или все виды премий.

6.2. Основанием для премирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение локальных актов Учреждения, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений, руководителя Учреждения.

6.3. Ежемесячный фонд премирования Учреждения по каждой категории персонала, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения формируется за счет:

1) средств стимулирующей части ФОТ (ФОТст);

Ежемесячный фонд премирования Учреждения преподавателей и мастеров производственного обучения формируется за счет:

1) средств стимулирующей части ФОТ (ФОТст);

2) экономии базовой части ФОТ (ФОТб);

3) экономии социальной части ФОТ (ФОТсоц).

Фонд ежеквартального премирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера формируется в соответствии с Положением о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области, утвержденным распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 3-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 299/ОД «О вопросах оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области».

Фонд премирования Учреждения по итогам года, разовых (единовременных) выплат по всем категориям персонала формируется за счет:

1) экономии средств стимулирующей части ФОТ (ФОТст);

2) экономии базовой части ФОТ (ФОТб);

3) экономии социальной части ФОТ (ФОТсоц).

6.4. Стимулирующие выплаты (премии) руководителю Учреждения заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру производятся в размере и порядке, установленном Положением о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области, утвержденным распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 3-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 299/ОД «О вопросах оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области».

6.5. Стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения производятся с учетом показателей эффективности и результативности труда работников, установленных в Приложении 1 к настоящему Положению, за период с 20 числа предыдущего месяца по 19 число текущего месяца в соответствии с установленной п. 6.12. - 6.13. настоящего Положения системой

оценки показателей.

6.6. Источниками информации об эффективности и результативности труда работников являются:

- 1) итоговые ведомости успеваемости;
- 2) документация (протоколы, приказы, справки);
- 3) мониторинг качества образовательных услуг;
- 4) свидетельства, дипломы, сертификаты, удостоверяющие факт участия, фиксирующие результат, рецензия на работу педагога;
- 5) представление (предложение) о премировании непосредственного руководителя работника;
- 6) листы самооценки, заполняемые работниками (оценочные листы);
- 7) другие документы, информация и материалы.

6.7. Распределение стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения осуществляется комиссией, состав и положение которой утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав комиссии должен входить представитель первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.8. Ежемесячно в срок до 20-го числа работники предоставляют руководителю и руководителям структурных подразделений оценочные листы по форме согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Руководители структурных подразделений проверяют объективность, точность оценки эффективности и результативности труда работников.

6.9. Председатель комиссии (в его отсутствие заместитель председателя) назначает время и место проведения заседания комиссии для распределения стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения.

Заседание Комиссии проводится не позднее 25 числа каждого месяца.

В своей работе комиссия руководствуется настоящим Положением, а также Положением о комиссии, утвержденным приказом руководителя Учреждения.

6.10. Решение комиссии является основанием для подготовки приказа руководителя Учреждения о премировании работников Учреждения.

Приказ о премировании работников Учреждения подписывается руководителем Учреждения не позднее 2-х дней со дня принятия соответствующего решения комиссией.

Стимулирующие выплаты (премий) работникам Учреждения подлежат выплате на основании приказа руководителя Учреждения о премировании в день, установленный для выплаты заработной платы за истекший месяц.

6.11. При распределении стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения оценивается эффективность и результативность труда работников Учреждения по балльной системе по показателям, установленным в Приложении № 1 к настоящему Положению.

6.12. Денежный вес (в рублях) балла работников по каждой категории персонала, определяется путём деления размера плановой стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда на общую сумму максимальных ежемесячных баллов.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла для каждой категории;
 ФОТ ст – плановая стимулирующая часть фонда оплаты труда по категориям персонала;
 N1, N2, ..., Nn – количество максимальных ежемесячных баллов.
 Стоимость балла пересчитывается при изменении штатного расписания Учреждения и утверждается приказом руководителя.

6.13. Размер стимулирующих выплат работникам производится по формуле:

$$\text{ФОТ ст} = S \times N \times \text{Кфдн} / \text{Крдн},$$

где ФОТ ст – размер стимулирующей части фонда оплаты труда работника;

S – стоимость одного балла;

N - количество баллов, набранных работником за месяц;

Кфдн - количество фактически отработанных дней работником в месяце;

Крдн - количество рабочих дней в месяце.

6.14. Размер стимулирующей выплаты (премии) снижается на 100% от количества баллов, набранных работником, при наличии дисциплинарного взыскания в месяце, по итогам которого производится премирование.

Размер стимулирующей выплаты (премии) снижается на 100% при не предоставлении или несвоевременном предоставлении оценочного листа работником, в срок не позднее 20 числа текущего месяца.

6.15. Стимулирующая выплата (премия) производится работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на дату принятия комиссией решения о ее распределении.

6.16. На стимулирующие выплаты (премии) начисляется районный коэффициент.

6.17. За счет экономии фонда оплаты труда могут производиться разовые (единовременные) выплаты:

№ п/п	Основание выплаты	Размер одной выплаты
1	государственные праздники России, профессиональные праздники, письмо учредителя, участие в мероприятиях, предусмотренных государственными программами Тюменской области и иные мероприятия согласно приказа директора Учреждения	до 40000 руб.

Выплаты осуществляются сотрудникам по основному месту работы отработавшим более 3 месяцев в Учреждении.

6.18. Материальная помощь может оказываться при наличии экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов, в случаях:

№ п/п	Основание выплаты	Размер выплаты
1	рождения ребенка у работника, при предъявлении копии свидетельства о рождении	4000 руб.
2	свадьбы работника, при предъявлении копии	4000 руб.

3	смерти близких родственников (супруг (а), дети, родители), при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим	5000 руб.
4	смерти сотрудника, при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим	5000 руб.
5	утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий инженерных систем и других чрезвычайных обстоятельствах, при предъявлении подтверждающих документов из соответствующих органов	до 20000 руб.
6	необходимости дорогостоящего медицинского лечения	до 20000 руб.

6.19. Выплата материальной помощи производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой конкретному работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

6.20. Неиспользованная экономия фонда оплаты труда может выплачиваться по итогам года на основании приказа директора Колледжа.

Распределение суммы экономии фонда оплаты труда производится по нормативу, рассчитанному делением суммы сложившейся экономии на количество полученных баллов работниками по итогам работы за год по каждой категории персонала, с учетом выполнения основных показателей эффективности и результативности деятельности согласно Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера.

6.21. Размер выплаты конкретному работнику определяется путем умножения норматива на количество полученных баллов по итогам работы за год.

7. Распределение ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения

7.1. Работники Учреждения, участвующие в оказании и (или) организации оказания платных образовательных и иных платных услуг (далее – платные услуги), имеют право на справедливое вознаграждение за счет средств, полученных Учреждением от данной деятельности.

7.2. ФОТ Учреждения из средств, поступающих от оказания платных услуг (ФОТпу), формируется для оплаты труда работников Учреждения, задействованных в процессе осуществления данной деятельности.

7.3. ФОТпу обеспечивает:

1) заработную плату работникам, непосредственно оказывающим платные услуги (основному персоналу);

2) выплаты работникам, содействующим (участвующим) в оказании платных услуг (персоналу сопровождения).

7.4. ФОТ Учреждения из средств, поступающих от оказания платных услуг (ФОТпу), состоит из базовой части (ФОТпуб) и стимулирующей части (ФОТпуст).

7.5. Объем базовой части (ФОТпуб) составляет 75% ФОТпу. Объем стимулирующей части (ФОТпуст) составляет 25% ФОТпу.

7.6. Базовая часть ФОТ (ФОТпуб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, в том числе:

1) должностной оклад и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

2) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе выплаты, указанные в п. 3.4 настоящего Положения;

3) выплаты за сложность и напряженность труда;

7.7. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части (ФОТпуб).

7.8. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем Учреждения.

В случае изменения ФОТпу Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

7.9. Распределение ФОТпу для педагогических работников осуществляется в порядке, установленном пунктами 3.7 – 3.9, разделами 4, 5 настоящего Положения.

7.10. Оплата труда руководителя за счет ФОТпу осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Тюменской области от 01.07.2013 № 226-п «О некоторых вопросах регулирования и оплаты труда в государственных учреждениях Тюменской области», Положением о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области, утвержденным распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 3-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 № 299/ОД «О вопросах оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области».

7.11. Распределение стимулирующей части ФОТпу осуществляется в порядке, установленном разделом 6 настоящего Положения.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае поручения работнику по его заявлению или с его согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии со ст. ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, в котором определяется вид и объем дополнительной работы, срок, на который она устанавливается, а также размер доплаты за ее выполнение.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

8.2. Выполнение педагогическим работником работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может осуществляться по письменному заявлению педагогического работника или с его письменного согласия на основании приказа руководителя Учреждения.

Оплата труда за выполнение работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы осуществляется исходя из установленного трудовым договором размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему дополнительной педагогической работы.

8.3. Размер, условия и порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) работникам, выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных профессиональных образовательных организаций осуществляются в порядке согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

9. Порядок выплаты заработной платы

9.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц: 6-го и 21-го числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени:

21-го числа - за период работы с 1 по 15 число текущего месяца;

6-го числа – за период работы с 16 по последний день истекшего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.2. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом «Об утверждении положения об учетной политике в целях бухгалтерского и налогового учета».

9.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

9.4. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

9.5. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме в Учреждение об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

10. Заключительные положения

10.1. Контроль за начислением и выплатой заработной платы работникам осуществляет руководитель Учреждения.

10.2. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Учреждения.

10.3. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда работников государственных образовательных учреждений Тюменской области, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты, а Положение подлежит приведению в соответствие с ними в кратчайшие сроки.

Основные показатели эффективности и результативности деятельности персонала ГАПОУ ТО «ТКТТС»

**Показатели эффективности и результативности
деятельности заместителей руководителей профессиональных
образовательных организаций**

<i>Группы показателей</i>	<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателя</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Отчетный период</i>	<i>Количество баллов</i>
1. Базовые показатели	1.1. Доля обучающихся, участвовавших в промежуточной аттестации в формате демонстрационного экзамена	$N = A / B * 100\%$ <p>где:</p> <p>N - доля обучающихся по программам СПО, участвующих в промежуточной аттестации в формате демонстрационного экзамена, от общего количества обучающихся по программам СПО, участвующих в промежуточной аттестации;</p> <p>A - количество обучающихся по программам СПО, участвующих в промежуточной аттестации в формате демонстрационного экзамена;</p> <p>B - общее количество обучающихся по программам СПО (за исключением обучающихся первого курса на базе основного общего образования), участвующих в</p>	%	I, III квартал (I квартал - учитываются результаты демозкзаменов за период с июля по декабрь, III квартал - с января по июнь включительно)	<p>При значении N:</p> <p>от 60% и выше - 16 баллов;</p> <p>от 51% до 59% - 12 баллов;</p> <p>от 41% до 50% - 8 баллов;</p> <p>от 30% до 40% - 6 баллов;</p> <p>менее 30% - 0 баллов</p>

Группы показателей	Показатель	Расчет показателя	Единица измерения	Отчетный период	Количество баллов
		промежуточной аттестации в отчетном периоде.			
	1 2 Доля обучающихся по программам СПО, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам» («Доля обучающихся по программам СПО, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня») (Доля обучающихся по программам СПО, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня)	$N = A / B * 100\%$ <p>где:</p> <p>N - доля обучающихся по программам СПО, продемонстрировавших уровень, соответствующий национальным или международным стандартам (число обучающихся по программам СПО, прошедших демонстрационной экзамен профильного уровня) от количество обучающихся по программам СПО, участвующих в промежуточной аттестации в формате демонстрационного экзамена;</p> <p>A - количество обучающихся по программам СПО, продемонстрировавших уровень, соответствующий национальным или международным стандартам (число обучающихся по программам СПО, прошедших демонстрационной экзамен профильного уровня);</p> <p>B - количество</p>	%	I квартал по итогам года	<p>При значении N:</p> <p>от 30% и выше - 12 баллов;</p> <p>от 15% до 29% - 8 баллов;</p> <p>от 10% до 14% - 4 балла;</p> <p>менее 10% - 0 баллов</p>

Группы показателей	Показатель	Расчет показателя	Единица измерения	Отчетный период	Количество баллов
		обучающихся по программам СПО, участвующих в промежуточной аттестации в формате демонстрационного экзамена.			
	1.3. Доля представителей работодателей, привлеченных к проведению учебных занятий	$N = A / B * 100\%$ <p>где:</p> <p>N - доля представителей работодателей, привлеченных к проведению учебных занятий в рамках профессионального учебного цикла на базе образовательной организации;</p> <p>A - количество представителей работодателей, привлеченных к проведению учебных занятий в рамках профессионального учебного цикла на базе образовательной организации;</p> <p>B - общее количество преподавателей профессионального учебного цикла.</p> <p><i>Объем нагрузки, выдаваемый привлекаемым специалистом, должен быть не менее 32 часов за семестр.</i></p>	%	II, IV квартал (по итогам полугодий)	<p>При значении N:</p> <p>более 40% - 10 баллов;</p> <p>от 30% до 39% - 8 баллов;</p> <p>от 20% до 29% - 6 баллов;</p> <p>менее 20% - 0 баллов</p>
	1.4. Результативность участия обучающихся в конкурсах	Участие обучающихся в чемпионатах «Профессионалы», «Абилимпикс», «Арт-	чел.	ежеквартально	за каждого обучающегося, ставшего победителем уровня:

Группы показателей	Показатель	Расчет показателя	Единица измерения	Отчетный период	Количество баллов
	<p>профессионального мастерства</p> <p>(общее количество баллов по показателю 1.4 не более 14 баллов)</p>	<p>мастер», Чемпионат высоких технологий, Дельфийские игры</p>			<p>- регионального - 2 балла;</p> <p>- отборочного/окружного - 3 балла;</p> <p>- финального - 5 баллов;</p> <p>- международного - 7 баллов;</p> <p>за каждого обучающегося, ставшего <u>призером</u> уровня:</p> <p>- регионального - 1 балл;</p> <p>- отборочного/окружного - 2 балл;</p> <p>- финального - 3 балла;</p> <p>- международного - 4 балла;</p> <p>- наличие медальонов за профессионализм - 2 балла;</p> <p>за каждого обучающегося, ставшего участником:</p> <p>- регионального этапа - 0,5 балла;</p> <p>- отборочного/окружного - 1 балл;</p> <p>- финального, международного уровней - 1,5 балла;</p>
		<p>Участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>чел.</p>	<p>ежеквартально</p>	<p>за каждого обучающегося, ставшего победителем конкурсных мероприятий уровня:</p> <p>- регионального - 1,5 балла;</p> <p>- отборочного/окружного - 2 балла</p> <p>- финального - 3 балла,</p> <p>- международного - 5 баллов</p>

Группы показателей	Показатель	Расчет показателя	Единица измерения	Отчетный период	Количество баллов
					за каждого обучающегося, ставшего <u>призером</u> уровня: - регионального - 1 балл; - отборочного/окружного - 1,5 балла; - финального - 2 балла; - международного - 3 балла.
		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах творческой и социальной направленности	Чел.	ежеквартально	за каждого обучающегося, ставшего победителем конкурсных мероприятий уровня: - регионального - 1 балл; - отборочного/окружного - 2 балла; - финального - 3 балла - международного - 5 баллов; за каждого обучающегося, ставшего <u>призером</u> уровня: - регионального - 1 балл; - отборочного/окружного - 1,5 балла; - финального - 2 балла; - международного - 3 балла.
	1.5. Соотношение количества инвалидов, принятых на обучение в текущем учебном году по образовательным программам СПО, ПО и СПА, к количеству инвалидов, принятых на обучение в предыдущем	$N = A - B$, где N – разница между количеством инвалидов, принятых на обучение в текущем учебном году по образовательным программам СПО, ПО и	Чел.	III квартал	При значении N: более 0 - 8 баллов; равно 0 - 6 баллов; менее 0 - 0 баллов

Группы показателей	Показатель	Расчет показателя	Единица измерения	Отчетный период	Количество баллов
	учебном году по образовательным программам СПО, ПО и СПА	<p>СПА, и количеством инвалидов, принятых на обучение в предыдущем учебном году по образовательным программам СПО, ПО и СПА;</p> <p>А - количество инвалидов, принятых на обучение по образовательным программам СПО, ПО и СПА в текущем году;</p> <p>В - количество инвалидов, принятых на обучение в предыдущем году по образовательным программам СПО, ПО и СПА</p>			
		<p>$N = A / B * 100\%$, где:</p> <p>N - доля обучающихся из числа инвалидов, обучавшихся по программам СПО, ПО и СПА, выбывших по причине академической неуспеваемости (за отчетный период, нарастающим итогом за календарный год);</p> <p>A - количество обучающихся из числа инвалидов, обучавшихся по программам СПО, ПО и СПА, выбывших по причине академической неуспеваемости (за отчетный период, нарастающим итогом за календарный год);</p>	%	II, IV квартал (по итогам полугодий)	<p>При значении N: менее 3% - 5 баллов; от 3% до 5% - 3 балла; более 5% - 0 баллов</p>

Группы показателей	Показатель	Расчет показателя	Единица измерения	Отчетный период	Количество баллов
		В - количество обучающихся из числа инвалидов, обучающихся по программам СПО, ПО и СПА			
	1.6. Реализация индивидуальных учебных планов (индивидуальных образовательных траекторий)	$N = A / B * 100\%$ где: N - доля обучающихся по программам среднего профессионального образования, сформировавших индивидуальный учебный план (индивидуальную образовательную траекторию) зарегистрированных на цифровой платформе ЦОПП ТО, к общему числу обучающихся СПО; A - количество обучающихся по индивидуальному учебному плану (индивидуальной образовательной траектории), зарегистрированных на цифровой платформе ЦОПП ТО; B - общее количество обучающихся по программам СПО	%	ежеквартально	При значении N: от 40% и выше - 10 баллов; от 26% до 39% - 8 баллов; от 11% до 25% - 6 баллов; менее 10% - 0 баллов
	1.7. Организация профилактической работы по снижению преступности среди обучающихся в период обучения в ПОО	Оценивается комиссией	Наличие/отсутствие преступлений	ежеквартально	- отсутствие преступлений - 6 баллов; - наличие преступлений - 0 баллов

Группы показателей	Показатель	Расчет показателя	Единица измерения	Отчетный период	Количество баллов
	1 8. Доля мастерских, созданных на базе ПОО, оснащенных современной материально-технической базой за счет средств регионального бюджета, работодателей-партнеров, социальных партнеров и внебюджетных источников, признанных мастерскими, созданными в рамках ФП «Молодые профессионалы»	$N = A / B * 100\%$ где: N – доля признанных мастерских ПОО, к общему количеству мастерских ПОО; A - количество признанных мастерских ПОО; B - общее количество мастерских ПОО	%	Ежеквартально	При значении N: от 15% и выше - 12 баллов; от 10% до 14% - 8 баллов; от 5% до 9% - 5 баллов; менее 5% - 0 баллов
2. Дополнительные показатели	2.1. Выполнение особых поручений Департамента образования и науки Тюменской области, Правительства Тюменской области, Губернатора Тюменской области 2.2. Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации в условиях проведения структурных преобразований, территориальной разобщенности 2.3. Участие в реализации проектов ГПРО (в рамках субсидий на реализацию мероприятий программы) 2.4. По результатам прохождения независимой оценки качества оказания услуг профессиональной образовательной организации	ежеквартально I и III квартал (по итогам полугодия) квартал, в котором проводилась независимая оценка	Дополнительно увеличение до 50% от набранного количества баллов по базовым показателям При итоговом значении: от 81% до 100% - дополнительно увеличение до 50% от набранного количества баллов по базовым показателям; от 61% до 80 % - дополнительно увеличение до 25% от набранного количества баллов по базовым показателям.		
3. Показатели работы по привлечению внебюджетных средств	3.1. Объем доходов, поступивших за отчетный период (за исключением возвратов излишне (ошибочно) уплаченных сумм): а) от оказания платных образовательных услуг, за исключением: - средств, полученных от оказания платных образовательных услуг в пределах установленных Департаментом цифр приема на обучение по программам среднего профессионального образования за счет средств физических (юридических) лиц;	ежеквартально	Рассчитывается по формуле (пункт 30 Положения)		

Группы показателей	Показатель	Расчет показателя	Единица измерения	Отчетный период	Количество баллов
	- средств, возмещаемых работодателями при оказании образовательных услуг в рамках установленных Департаментом в государственном задании количественных показателей по программам профессионального обучения;	б) от производства товаров, выполнения работ и оказания услуг созданных учебно-производственных комплексов.			
4. Показатели (основания) депремирования	4.1. Неисполнение поручений Департамента образования и науки Тюменской области, Правительства Тюменской области, Губернатора Тюменской области			ежеквартально	Депремирование до 100%: - от набранного количества баллов в соответствии с пунктом 27 настоящего Положения; - от расчетного размера премии в соответствии с пунктом 30 настоящего Положения.
	4.2. Несвоевременность и недостоверность предоставления отчетов, информации по запросу Департамента образования и науки Тюменской области				
	4.3. Наличие нарушений по результатам контрольных мероприятий, проведенных контрольными, надзорными органами, иными органами и организациями				
	4.4. Наличие нарушений по результатам контрольных мероприятий, проведенных Департаментом образования и науки Тюменской области				
	4.5. Наличие обоснованных письменных жалоб, обращений со стороны участников образовательного процесса.				
	4.6. Несвоевременность постановки обучающихся на различные виды учета (внутренний учет, КДН и ЗП, ПДН ОВД, областной банк данных "группы особого внимания")				
	4.7. Наличие в отчетном периоде дисциплинарных взысканий, наложенных на заместителей руководителей профессиональных образовательных организаций				
	4.8. Невыполнение контрольных цифр приема				

Группы показателей	Показатель	Расчет показателя	Единица измерения	Отчетный период	Количество баллов
	4.9. Несокращение количества обучающихся			ежеквартально	При отчислении обучающихся в объеме: от 5 до 10% в рамках одной специальности - депремирование до 20% от набранного количества баллов в соответствии пунктом 27 настоящего Положения; более 10% в рамках одной специальности - депремирование до 30% от набранного количества баллов в соответствии пунктом 27 настоящего Положения.

**Показатели эффективности и результативности
деятельности главных бухгалтеров государственных учреждений**

Группы показателей	Показатель	Расчет показателя	Единица измерения	Отчетный период	Количество баллов
1. Базовые показатели	1.1. Отсутствие нарушений, относящихся к функционалу главного бухгалтера по результатам предварительного и текущего контроля, осуществляемого финансово-экономическим управлением Департамента <*>		да/нет	по итогам года в I квартале	Отсутствие нарушений – 11; Наличие нарушений - 0
	1.2. Своевременность и качество предоставления информации, отчетности в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования, ИФНС, Росстат		да/нет	ежеквартально	Своевременно, в установленные сроки — 8; С нарушением сроков — снижение по каждому органу на 2 балла
	1.3. Своевременность и качество предоставления бухгалтерской отчетности, информации, установленной нормативными правовыми актами, заключенными соглашениями по деятельности за счет бюджетных средств <*>		да/нет	ежеквартально	Своевременно, без замечаний в установленный срок — 8; Своевременно, наличие замечаний, которые были устранены в установленный срок - 4; С нарушением срока предоставления и (или) устранения замечаний - 0
	1.4. Своевременность и качество предоставления		да/нет	ежеквартально	Своевременно, без

информации по запросам Департамента <*>			замечаний в установленных срок — 8; Своевременно, наличие замечаний, которые были устранены в установленный срок - 4; С нарушением срока предоставления и (или) устранения замечаний - 0
1.5. Своевременность уплаты по деятельности за счет бюджетных средств налогов, страховых взносов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов (отсутствие задолженности)	да/нет	ежеквартально	Своевременно — 6 С нарушением сроков (наличие задолженности) - 0
1.6. Своевременность выплаты (оплаты) по деятельности за счет бюджетных средств: - заработной платы сотрудникам учреждения; - мер социальной поддержки обучающимся; - по иным обязательствам (заключенным договорам на поставку товаров, оказание услуг/выполнение работ)	да/нет	ежеквартально	Отсутствие кредиторской задолженности — 5 Наличие кредиторской задолженности — 0
1.7. Отсутствие ошибок при осуществлении платежей <*>	%	ежеквартально	Отношение количества отказанных заявок за отчетный период к общему количеству подготовленных заявок на выплату средств за отчетный период: - менее 1% - 6; - от 1% до 3% - 2 - более 3% - 0
1.8. Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности (наличие неиспользованных остатков на лицевых счетах учреждений на 01 января) <*>	%	по итогам года в I квартале	% неиспользованного остатка от объема субсидии на финансовое обеспечение государственного задания за отчетный год: - менее 5% - 11; от 5% до 9% - 5; более 9% - 0.
1.9. Своевременность внесения изменений в план ФХД в связи с изменением объемов на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидии на иные цели <*>	да/нет	ежеквартально	Внесение изменений в план ФХД в отчетном периоде с соблюдением сроков, предусмотренных приказом Департамента —

				8; Внесение изменений в план ФХД в отчетном периоде с нарушением сроков, предусмотренных приказом Департамента - 0
	1.10. Качество планирования графика финансирования (оценка в зависимости от количества изменений в кассовый план в отчетном периоде) <*>	да/нет	ежеквартально	Отсутствие предложений по изменению графика финансирования в отчетном периоде – 8; Факт одного внесения изменений в график финансирования в отчетном периоде – 3 Более одного факта внесения изменений в график финансирования в отчетном периоде - 0
2. Дополнительные показатели	2.1. Выполнение особых поручений Департамента образования и науки Тюменской области		ежеквартально	Дополнительное увеличение до 50% от набранного количества баллов по базовым показателям
3. Показатели работы по привлечению внебюджетных средств	<p><i>Для профессиональных образовательных организаций:</i></p> <p>3.1. Объем доходов, поступивших за отчетный период (за исключением возвратов излишне (ошибочно) уплаченных сумм):</p> <p>а) от оказания платных образовательных услуг, за исключением:</p> <ul style="list-style-type: none"> - средств, полученных от оказания платных образовательных услуг в пределах установленных Департаментом цифр приема на обучение по программам среднего профессионального образования за счет средств физических (юридических) лиц; - средств, возмещаемых работодателями при оказании образовательных услуг в рамках установленных Департаментом в государственном задании количественных показателей по программам профессионального обучения; <p>б) от производства товаров, выполнения работ и оказания услуг созданных учебно-производственных комплексов.</p> <p><i>Для образовательной организации дополнительного профессионального образования:</i></p> <p>3.1. Объем внебюджетных средств, поступивших за отчетный период (за исключением возвратов излишне (ошибочно) уплаченных сумм).</p> <p><i>Для общеобразовательных организаций:</i></p>		ежеквартально	Рассчитывается по формуле (пункт 30 Положения)

	3.1. Объем доходов от платных образовательных услуг, поступивших за отчетный период (за исключением возвратов излишне (ошибочно) уплаченных сумм).		
4. Показатели (основания) депремирования	4.1. Неисполнение поручений Департамента образования и науки Тюменской области	ежеквартально	Депремирование до 100%: - от набранного количества баллов в соответствии с пунктом 27 настоящего Положения; - от расчетного размера премии в соответствии с пунктом 30 настоящего Положения.
	4.2. Наличие выявленных нарушений, относящихся к функционалу главного бухгалтера по результатам проверок контрольных, надзорных, иных органов и организаций по бюджетной деятельности: - в части нецелевого использования средств;	ежеквартально	Депремирование до 100%: - от набранного количества баллов в соответствии с пунктом 27 настоящего Положения; - от расчетного размера премии в соответствии с пунктом 30 настоящего Положения.
	- наличие повторно выявленных нарушений в течение предшествующих 6 лет;	ежеквартально	
	- иные нарушения	ежеквартально	
	4.3. Превышение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений	ежеквартально	Депремирование до 100%: - от набранного количества баллов в соответствии с пунктом 27 настоящего Положения; - от расчетного размера премии в соответствии с пунктом 30 настоящего Положения.
4.4. Наличие в отчетном периоде дисциплинарных взысканий, наложенных на главных бухгалтеров	ежеквартально	Депремирование до 100%: -от набранного количества баллов в соответствии с пунктом 27 настоящего Положения; - от расчетного размера премии в соответствии с пунктом 30 настоящего Положения.	

<*> - оценка достижения показателей эффективности осуществляется комиссией государственного учреждения с учетом информации Департамента по показателям 1.1, 1.3, 1.4, 1.7 – 1.10, направляемой в государственное учреждение.

Руководитель учебно-методического отдела

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Организация текущего и перспективного планирования учебной и методической работы Колледжа	Наличие своевременно разработанных и утвержденных планов работы Колледжа Наличие – 16 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-16
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников			
2.1. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на повышение профессионального роста педагогов в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие утвержденной программы развития кадрового потенциала, своевременное выполнение программы Наличие – 8 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-8
	Выполнение плана повышения квалификации сотрудников: 100% - 2 балла Менее 100% - 0 баллов:	ежемесячно	0-2
	Вовлеченность педагогов в участие в семинарах, конференциях регионального, всероссийского и международного уровня: 70% и более - 3 балла 50-70% - 2 балла менее 50% - 0 баллов	ежемесячно	0-3
	Оказание методической помощи педагогам при: оформлении документов на аттестацию, построении индивидуальных образовательных маршрутов, разработке планов открытых уроков и мероприятий Наличие – 4 балла; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
2.2. Организация наставничества и сопровождение молодых специалистов	Наличие: - приказа о наставничестве в ПОО (о закреплении наставников); - плана и программы работы с молодым специалистом; - программа адаптации молодых специалистов в коллективе.	ежемесячно	0-10

	Выполнение плана работы Школы молодого преподавателя Наличие – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов		
2.3. Обеспечение взаимодействия с работодателями по участию в экспертной оценке образовательных достижений обучающихся	Привлечение представителей работодателей в качестве экспертов при проведении конкурсов, круглых столов, методических семинаров и др. Обеспечение взаимодействия – 4 балла; Отсутствие взаимодействия – 0 баллов	ежемесячно	0-4
2.4. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет и пр.	Результативность наполнения электронных информационных систем и сайта по направлению деятельности: - полнота информации - своевременность Обеспечение – 13 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-13
2.5. Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов; Отсутствие – 10 баллов	ежемесячно	0-10
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Участие в подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	Организация оказания консультативной помощи педагогам для подготовки участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства регионального, окружного, всероссийского и международного уровней: чемпионаты «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia), конкурс научно-технического творчества молодежи, конкурс научно-технического творчества обучающихся СПО, а также в конкурсах и мероприятиях творческой, спортивной и социальной направленности всероссийского и международного уровней образовательное учреждение- 4 балла регион – 6 баллов РФ – 8 баллов	ежемесячно	0-8
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
4.1. Организация и проведение обучающихся методических семинаров, Школы педагогического мастерства, мастер-классов, конференций и др. для педагогических работников Колледжа	Протоколы мероприятий Наличие – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
4.2. Разработка учебно-методических материалов по сопровождению образовательного процесса (внутренних локальных актов, методических рекомендаций для преподавателей, положений о проведении мероприятий, учебных планов, в том числе для дуального обучения и др.)	Наличие разработанных и утвержденных документов Наличие – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			

5.1. Организация работы предметных кружков, клубов, студенческого научного общества и др.	Наличие планов работы и отчетов о выполненной работе кружков, клубов, СПО и др. Наличие – 2 балла; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
ИТОГО			100
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 100 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Старший мастер

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Создание элементов развивающей среды (оформление учебной аудитории, пополнение	Своевременное обеспечение и эффективное использование оборудования и материалов в учебном процессе	ежемесячно	0-15

средствами обучения и т.д.)	Наличие – 15 баллов; Отсутствие – 0 баллов		
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста старшего мастера Наличие – 4 балла; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
	Позитивная динамика качества знаний обучающихся по итогам промежуточной аттестации по учебной практике и ГИА в %) успеваемость 91-100 4 балла 81- 90 - 3 балла 71- 80 -1 балл менее 70 -0 баллов качество 90 и более- 4 балла менее 89 – 0 баллов	ежемесячно	0-4
			0-4
	Качественное и своевременное представление отчетности заместителю директора по учебно-производственной работе по направлению деятельности Наличие – 9 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-9
2.2. Соблюдение норм профессиональной этики	Ведение журналов производственного обучения мастерами без замечаний (высокая накопляемость оценок и своевременное их выставления; своевременность заполнения журналов) Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно гигиенических норм; культуры образовательной среды Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей и работодателя Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
3.2. Своевременная и качественная подготовка учебных материалов по практике для прохождения процедуры общественно- профессиональной аккредитации основных профессиональных образовательных программ	Составление, утверждение и согласование с работодателями документации по рабочим программам учебной практики (учебные программы, экспертные заключения, внешние и внутренние рецензии) (наличие) Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
3.3. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», на официальном сайте	Наличие информации по направлению деятельности Наличие – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6

образовательного учреждения			
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
4.1. Освоение обучающимися дисциплин и модулей в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	Снижение количества неуспевающих по практике мониторинг и анализ по результатам текущей и промежуточной аттестации) Наличие снижения – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
	Эффективный контроль за качеством проведения занятий производственного обучения 3 посещения - 6 баллов 2 посещения – 4 балла 1 посещение – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
4.2. Проведение системной работы по сохранению контингента	Сохранность контингента (отсутствие отчислений по причине не освоения программ) Проведение работы – 5 баллов Отсутствие работы – 0 баллов	ежемесячно	0-5
4.3. Подготовка выпускников к процедуре независимой сертификации квалификаций	Наличие материалов для проведения квалификационных экзаменов, составление сводных ведомостей, оформление протоколов квалификационных испытаний Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
4.4. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	Организационные мероприятия по участию обучающихся в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства, включая чемпионат «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia) всех уровней, и в конкурсах, олимпиадах творческой и социальной направленности. Для подтверждения результатов участия предоставляются копии грамот и дипломов за отчетный период образовательное учреждение- 3 балла; регион – 5 баллов; РФ – 7 баллов	ежемесячно	0-7
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	Создание доброжелательной атмосферы в ходе проведения занятий (отсутствие удаленных с урока, отсутствие докладных на обучающихся и т.п.) Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
		ИТОГО:	83
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 83 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от

			набранного количества баллов
--	--	--	------------------------------

*- при наличии экономии ФОТ

Руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций (МФЦПК)

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Эффективное использование современного оборудования для выполнения образовательных программ	Наличие образовательных программ, направленных на освоение и совершенствование профессиональной квалификации, включая оценочные, методические и учебные материалы Наличие – 16 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-16
1.2. Создание элементов развивающей среды (оформление учебной аудитории, пополнение средствами обучения и т.д.)	Выполнение плана развития социокультурной среды Учреждения: 90% и более - 8 баллов менее 90% - 0 баллов	ежемесячно	0-8
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуальных планов профессионального роста педагогов/сотрудников МФЦПК и результатов их выполнения: 90% и более - 2 балла менее 90% - 0 баллов	ежемесячно	0-2
	Наличие и выполнение плана развития отделения Наличие – 8 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-8
	Вовлеченность педагогов в участие в семинарах, конференциях регионального, всероссийского и международного уровня Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
2.2. Обеспечение взаимодействия с работодателями по участию в образовательном процессе:	Доля привлекаемых специалистов: более 40% - 5 баллов 25-40% - 3 балла менее 25% - 0 баллов	ежемесячно	0-5
2.3. Организация прохождения стажировок преподавателями и мастерами производственного обучения на базе предприятий, организаций, в т. ч. за рубежом.	<i>при 100% наличии материалов по стажировке – 4 балла</i> - справка о прохождении стажировки; - отчет по стажировке; - план внедрения полученной при прохождении стажировки информации в образовательный процесс и анализ его выполнения (100%); - информация внесена в портфолио педагога	ежемесячно	0-4
2.4. Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации педагогических работников или авторитету Учреждения	ежемесячно	0-2

	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла		
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет и пр.	Результативность наполнения <i>электронных информационных систем и сайта по направлению деятельности:</i> - <i>полнота информации:</i> 4 балла - <i>актуальность:</i> 4 балла	ежемесячно	0-8
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
4.2. Трудоустройство выпускников отделения по полученной профессии (слушатели, прошедшие обучение с учетом объемов доведенного государственного задания)	Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
4.3. Организация и обеспечение проведения ЛПЗ на базе предприятий	Участие в создании учебных площадок на предприятиях Участие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
	Согласованные графики проведения ЛПЗ на предприятиях Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
	Учебно-методическое обеспечение ЛПЗ на предприятиях: <i>100% - 4 балла</i> <i>менее 100% - 0 баллов</i>	ежемесячно	0-4
4.4. Реализация программ дополнительного профессионального образования	Разработка и реализаций программ ДПО: по запросам работодателей, в рамках реализации инвестиционных проектов Тюменской области, а также по запросам населения, включая женщин, находящихся в декретном отпуске. <i>Увеличение числа реализуемых программ ДПО:</i> <i>3-5 наименований – 4 балла;</i> <i>менее 3 – 0 баллов</i>	ежемесячно	0-4
4.5. Развитие сетевого взаимодействия с предприятиями, организациями, ассоциациями и союзами работодателей	Увеличение количества договоров о сетевом сотрудничестве: <i>2 и более в отчетный период – 2 балла;</i> <i>менее 2 – 0 баллов.</i>	ежемесячно	0-2
4.6. Разработка и реализаций программ профессионального обучения и ДПО: по запросам работодателей, в рамках реализации инвестиционных проектов Тюменской области, а также по запросам населения, включая женщин, находящихся в декретном отпуске	Увеличение числа реализуемых программ ДПО: <i>3-5 наименований – 7 баллов;</i> <i>менее 3 – 0 баллов.</i>	ежемесячно	0-7
4.7. Внебюджетная деятельность	При наличии слушателей: <i>более 60 человек - 10 баллов;</i> <i>40-59 чел. – 8 баллов;</i> <i>20-39 чел. – 6 баллов;</i> <i>Менее 20 чел. – 0 баллов</i>	ежемесячно	0-10

4.8. Отсутствие просроченной дебиторской задолженности, по которой проведена претензионная работа	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	0-5
ИТОГО:			100
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 100 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Преподаватель/мастер производственного обучения

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1.1. Создание элементов развивающей среды (оформление учебной аудитории, пополнение средствами обучения и т.д.)	1.1.1 Наличие методических рекомендаций по лабораторно-практическим работам, утверждение и внедрение в учебный процесс более 90% - 4 балла 75-90% - 3 балла 50-74% - 2 балла 30-49% - 1 балл менее 30% - 0 баллов	ежемесячно	0-4
	1.1.2 Ведение документации учебной аудитории (план работы, паспорт учебного кабинета, лаборатории, спортивного зала, тренажерного зала, полигона, мастерской) Ведение документации – 2 балла Отсутствие документации – 0 баллов	ежемесячно	0-2
	1.1.3 Участие в проведении предметных недель (наличие отчета)	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	0-1

	Наличие -1 балл Отсутствие – 0 баллов		
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	2.1.1. Своевременная подготовка и сдача учебно-планирующей документации к утверждению: - рабочая программа, - 2 балла; -КТП - 1 балл; -КОСы: По УД – 1 балл; По МДК – 2 балла; - Методические рекомендации по КП, ВКР - 2 балла	ежемесячно	0-8
	2.1.2. Наличие квалификационной категории: - высшая квалификационная категория – 3 балла; - первая квалификационная категория – 2 балла; - аттестация на соответствие занимаемой должности – 1 балл; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
	2.1.3. Позитивная динамика качества знаний, обучающихся по итогам промежуточной, итоговой аттестации в % Абсолютная успеваемость 91-100 - 3 балла 81- 90 – 2 балла 71- 80 – 1 балла менее 70 - 0 баллов Качественная успеваемость 60 и более - 3 балла 59 - 39 - 2 балла; 38 -21 – 1 балл; менее 20 – 0 баллов	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	0-3 0-3
	2.1.4. Качественное и своевременное представление отчетности: - ведомости успеваемости – 1 балл; - экзаменационные ведомости – 1 балл; - утвержденный аттестационный материал для проведения промежуточной аттестации по: дисциплинам, - 1 балл; - МДК – 2 балла; - ПМ (экзаменов	ежемесячно	0-11

	<p>квалификационных) – 3 балла; - сводные ведомости по успеваемости, на выдачу свидетельств – 1 балл; - оценочные документы по прохождению различных видов практик – 1 балл; - ежемесячные ведомости посещаемости группы – 1 балл. Несвоевременное представление – 0 баллов</p>		
	<p>2.1.5 Проведение открытого урока, открытого мероприятия (1 раз в год) с использованием в учебном процессе новых педагогических технологий и методической разработкой мероприятия Проведение – 6 баллов Непроведение – 0 баллов</p>	ежемесячно	0-6
	<p>2.1.6 Выступление педагога на семинарах, конференциях, участие в конкурсах и фестивалях педагогического мастерства (региональный, федеральный и международный уровень) Выступление – 2 балла Отсутствие выступлений – 0 баллов</p>	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	0-2
	<p>2.1.7 Наличие публикаций педагога в сборниках различного уровня Наличие – 2 балла Отсутствие -0 баллов</p>	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	0-2
	<p>2.1.8. Прохождение курсов повышения квалификации, стажировок (отчет) Наличие отчета – 1 балл Отсутствие – 0 балл</p>	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	0-1
2.2. Соблюдение норм профессиональной этики	<p>2.2.1 Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса</p>	ежемесячно	0-1
	<p>2.2.2 Стаж непрерывной профессиональной деятельности в колледже 0 – 4 года – 1 балл 5-9 лет – 2 балла</p>	ежемесячно	0-3

	10 и более лет- 3 балла		
2.3. Взаимопосещение учебных занятий и внеаудиторных мероприятий педагогами	2.3.1. Посещение учебных занятий и внеаудиторных мероприятий (заполненный лист взаимопосещений сдан в МО) Наличие листа – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	3.1.1 Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
3.2. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», на официальном сайте образовательного учреждения	3.2.1. Своевременное и качественное ведение журнала теоретического и производственного обучения в электронной системе «Барс-Электронный колледж» (высокая накапливаемость оценок и своевременное их выставление; отсутствие замечаний по ведению журналов, своевременность заполнения журналов) - КТП – 2 балл; - журналы теоретического и практического обучения – 6 баллов; - портфолио педагога – 1 балл, - несвоевременное ведение – 0 баллов	ежемесячно	0-9
4.1. Проведение системной работы по сохранению контингента	4.1.1 Проведение системной работы по снижению академических задолженностей в группе Проведение работы – 3 балла; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
	4.1.2 Проведение системной работы по снижению пропусков без причины Проведение работы – 2 балла; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
4.2. Подготовка выпускников к процедуре проведения: экзаменов (квалификационных), квалификационных экзаменов, демозамена	4.2.1. Оформление пакета экзаменатора, протоколов, подготовка материальной базы, подготовка заявки на приобретение расходных материалов и т.д.	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	0-1

	Наличие – 1 балл; Отсутствие – 0 баллов		
4.3. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	4.3.1 Применение в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий (проведение мероприятий с подготовкой методических разработок и оценкой эффективности применения в группе, секции и т.п.) Применение – 1 балл Отсутствие – 0 баллов	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	0-1
4.4. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	4.4.1. Участие обучающихся (под руководством конкретного педагога) в конкурсах, конференциях, учебно-исследовательской работе; наличие публикаций работ студентов в сборниках различного уровня) образовательное учреждение - 3 балла; регион – 4 балла РФ – 5 баллов Международные – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
	4.4.2. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства, включая чемпионат «Профессионалы» всех уровней, и в конкурсах, олимпиадах творческой и социальной направленности. Для подтверждения результатов участия предоставляются копии грамот и дипломов за отчетный период образовательное учреждение - 4 балла регион – 6 баллов РФ – 8 баллов Международные – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
4.5. Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	4.5.1. Проведение профориентационной работы в школах города/области	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	0-2

	Проведение – 2 балла Отсутствие – 0 баллов		
4.6. Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	4.6.1. Всего обучающихся по индивидуальным образовательным маршрутам. Разработано индивидуальных заданий обучающимся, имеющим разрешение на свободный график посещения занятий и контроль за их выполнением. Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	0-1
5.1. Организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, в том числе по предмету, включая каникулярный период	5.1.1. Вовлечение во внеурочную деятельность обучающихся. Организация и проведение часов общения, работа с родителями, проведение литературных гостиных для родителей и общественности, проведение внеаудиторных мероприятий Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
	5.1.2. Предоставление позитивной информации на официальный сайт учреждения (анонсы мероприятий и новости о них) Предоставление – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
5.2. Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	5.2.1. Участие обучающихся в социально значимых проектах, выполненных под руководством преподавателя (высадка цветов, уборка территории, волонтерское движение, сбор денежных средств, помощь ветеранам, уход за памятниками и т.п.) Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	0-2
	5.2.2. Контроль правил поведения обучающихся во время учебных занятий (соблюдение единых требований к форме одежды, поведению и т.д.) Контроль – 2 балла Отсутствие контроля – 0 баллов	ежемесячно	0-2

	5.2.3. Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений в группе Наличие правонарушений – 0 баллов Отсутствие – 1 балл	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	0-1
6. Дополнительные критерии эффективности и результативности деятельности			
Участие в особо важной для ПОО работе (организационная помощь во время проведения контрольных мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Служебные записки руководителей структурных подразделений, председателей ПЦК, распоряжения, акты проверок, заключения контролирующих органов.	ежемесячно	0-20
Наставничество, сопровождение молодых специалистов	Планирование и выполнение плана работы с преподавателями-стажерами. (по факту предоставления отчета о работе наставника или проведения мероприятий)	ежемесячно	0-20
Освоение новых дисциплин, МДК, УП, ПП (1 год преподавания)	Создание и практическая апробация УМК по новым УД, МДК, УП, ПП 5 и более дисциплин – 20 баллов; 4 дисциплины – 16 баллов; 3 дисциплины – 12 баллов; 2 дисциплины – 8 баллов; 1 дисциплина – 4 балла; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-20
Выполнение особых поручений администрации ПОО по организации и проведению региональных, межрегиональных, всероссийских и международных мероприятий: НПК, конкурсов профессионального мастерства, олимпиад, фестивалей и т.д.	Приказы директора об организации и проведении региональных, межрегиональных, всероссийских и международных мероприятий: НПК, конкурсов профессионального мастерства, олимпиад, фестивалей; отчеты о их проведении	ежемесячно	0-40
Участие в работе экспертных (рабочих) групп, в разработке учебно-методической документации, в методическом обеспечении учебно-воспитательной деятельности, участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Служебные записки руководителей структурных подразделений	ежемесячно	0-200

7. Основания для депремирования

7.1	Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений ПОО, председателей ПЦК	ежемесячно	Депремирование 30% от набранного количества баллов
7.2	Несвоевременность и недостоверность предоставления отчетов, ведомостей, информации		Депремирование 20% от набранного количества баллов
7.3	Наличие удаленных обучающихся с урока. Опоздания на уроки, отсутствие на педагогических советах, рабочих совещаниях без уважительной причины		Депремирование 20% от набранного количества баллов
7.4	Наличие обоснованных письменных жалоб, обращений со стороны участников образовательного процесса. Наличие нарушений по результатам проверок, проведенных Департаментом образования и науки Тюменской области		Депремирование 30% от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Воспитатель

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования для выполнения воспитательной программы	Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-1
1.2. Создание элементов развивающей среды в общежитии	Оформление комнат для занятий, бытовой и т.д. 90% и более - 5 баллов менее 90% - 0 баллов	ежемесячно	0-5
1.3. Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	Обеспечение безопасности и порядка: - отсутствие несчастных случаев и случаев нарушения порядка – 4 балла; - наличие 1 и более случаев нарушения безопасности и порядка – 0 баллов.	ежемесячно	0-4
2. Повышение профессионального мастерства			
2.1. Обеспечение работы по реализации групповых технологий развития обучающихся	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
2.2. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста воспитателя Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
	Наличие методических разработок Наличие – 2 балла	ежемесячно	0-2

	Отсутствие – 0 баллов		
2.3. Соблюдение норм профессиональной этики	Соблюдение – 1 балла Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-1
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балла	ежемесячно	0-1
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования			
4.1. Проведение системной работы по сохранению контингента	Проведение – 1 балл Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-1
4.2. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Проведение – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
4.3. Использование различных форм и технологий профориентационной работы	Использование – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
4.4. Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	Отсутствие отчислений обучающихся, проживающих в общежитии, по причине не освоения программ Наличие – 0 баллов Отсутствие – 6 баллов	ежемесячно	0-6
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Организация профилактической работы с обучающимися	Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
5.2. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	Участие – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
5.3. Организация активного взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
ИТОГО:			44
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 44 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Повышение профессионального мастерства			
1.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста педагога Наличие – 8 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-8
1.2. Соблюдение норм профессиональной этики	Соблюдение – 2 балла; Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-2
1.3. Наставничество и сопровождение молодых специалистов	Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
2.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
3. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования			
3.1. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Индивидуальная работа с обучающимися (коррекция, консультации) Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
3.2. Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных реабилитационных программ несовершеннолетних	Ведение документации по психологическому сопровождению несовершеннолетних Ведение документации – 14 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-14
4. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
4.1. Организация активного взаимодействия с родителями (законными представителями)	Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
4.2. Организация профилактической работы с обучающимися	Ведение банка данных обучающихся, охваченных различными формами контроля Ведение – 14 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-14
ИТОГО:			51
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 51 балла
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного

*- при наличии экономии ФОТ

количества
баллов

Педагог-организатор

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Эффективное использование современного оборудования для выполнения программ, проектов	Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
1.2. Создание элементов развивающей среды (оформление музея, студии и т.д.)	Наличие плана развития музея, студии и т.д. Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
2. Повышение профессионального мастерства			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста педагога-организатора Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
2.2. Соблюдение норм профессиональной этики	Соблюдение – 4 балла; Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-4
2.3. Наставничество и сопровождение молодых специалистов	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 4 балла	ежемесячно	0-4
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования			
4.1. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Систематическая работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д., содействие формированию ЗОЖ Наличие – 12 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-12
4.2. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий творческой и интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	Предоставление позитивной информации на официальный сайт учреждения (анонсы мероприятий и новости о них) Наличие – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, включая каникулярный период	Охват внеурочной деятельностью обучающихся, положительная динамика роста Наличие – 11 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-11

			ИТОГО:	57
Дополнительные показатели эффективности деятельности				
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 57 баллов	
Основания для депремирования				
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов	

*- при наличии экономии ФОТ

Социальный педагог

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Создание элементов развивающей среды (оформление кабинета, музея, студии и т.д.)	Наличие – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
1.2. Обеспечение комфортности и безопасности пребывания обучающихся в общежитии	Наличие – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
2. Повышение профессионального мастерства			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста социального педагога Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
2.2. Соблюдение норм профессиональной этики	Соблюдение – 2 балла; Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-2
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла	ежемесячно	0-3
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования			
4.1. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Систематическая работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д., содействие формированию ЗОЖ Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
4.2. Использование различных форм и технологий профориентационной работы	Предоставление позитивной информации на официальный сайт учреждения (анонсы мероприятий и новости о них) Наличие – 5 баллов	ежемесячно	0-5

	Отсутствие – 0 баллов		
4.3. Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных реабилитационных программ несовершеннолетних	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, включая каникулярный период	Охват внеурочной деятельностью обучающихся Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
5.2. Организация активного взаимодействия с родителями (законными представителями)	Наличие – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
5.3. Охват обучающихся горячим питанием	Наличие – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
	ИТОГО:		48
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 48 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Руководитель физического воспитания

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования для выполнения образовательной программы	Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
1.2. Создание элементов развивающей среды (оформление колледжа, спортивного зала, тренажёрного зала и т.д.)	Ведение документации спортивного зала (план работы, паспорт) Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
2. Повышение профессионального мастерства			

2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	- своевременная подготовка планирующей документации (рабочая программа, КТП) к утверждению Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
	Качественное и своевременное представление отчетности (ведомости успеваемости, экзаменационные ведомости, зачетные книжки, сводные ведомости по успеваемости и посещаемости группы, отчет по работе с группой и т.п.) Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
2.2. Соблюдение норм профессиональной этики	Ведение журналов теоретического обучения (высокая накапливаемость оценок и своевременное их выставления; отсутствие замечаний по ведению журналов; своевременность заполнения журналов) Своевременное ведение – 4 балла Несвоевременное ведение – 0 баллов	ежемесячно	0-4
	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды Соблюдение – 3 балла Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-3
2.3. Наставничество и сопровождение молодых специалистов	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Наличие – 0 балла Отсутствие – 4 балла	ежемесячно	0-4
3.2. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», на официальном сайте образовательного учреждения	Своевременное ведение журнала теоретического обучения в электронной системе «Барс-Электронный колледж» Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования			
4.1. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Систематическая работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д., содействие формированию ЗОЖ Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
4.2. Использование различных форм и технологий профориентационной работы	Предоставление позитивной информации на официальный сайт учреждения (анонсы мероприятий и новости о них) Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, включая каникулярный период	Охват внеурочной деятельностью обучающихся, положительная динамика роста Наличие – 7 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-7

5.2. Организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	Наличие – 8 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-8
		ИТОГО:	61
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительно е увеличение до 61 балла
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремированы е до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Педагог-библиотекарь

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Создание элементов развивающей среды (оформление читального зала)	Наличие плана работы библиотеки Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
1.2. Полноценное и качественное использование фондов библиотек, в т.ч. электронных	Ведение электронной картотеки Ведение – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
2. Повышение профессионального мастерства			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста педагога-библиотекаря Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды Соблюдение – 2 балла Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-2
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			

3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
3.2. Обеспечение полноты и актуальности информации на официальном сайте образовательного учреждения	Обеспечение – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования			
4.1. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Подготовка и организация тематических выставок Наличие – 4 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
4.2. Использование различных форм и технологий профориентационной работы	Предоставление позитивной информации на официальный сайт учреждения (анонсы мероприятий и новости о них) Наличие – 4 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	Высокая читательская активность обучающихся и сотрудников 90-100%- 8 баллов 60-89% - 4 балла менее 59% - 0 баллов	ежемесячно	0-8
5.2. Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
ИТОГО:			48
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 48 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

* - при наличии экономии ФОТ

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов

1. Развитие материально-технической базы учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования для выполнения образовательной программы	Наличие – 8 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-8
1.2. Создание элементов развивающей среды (оформление колледжа, кабинета и т.д.)	Ведение документации кабинета (план работы, паспорт) Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
2. Повышение профессионального мастерства			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Своевременная подготовка планирующей документации (рабочая программа, КТП) к утверждению Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
	Качественное и своевременное представление отчетности (ведомости успеваемости, экзаменационные ведомости и т.п.) Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
2.2. Соблюдение норм профессиональной этики	Ведение журналов теоретического обучения (высокая накопляемость оценок и своевременное их выставления; отсутствие замечаний по ведению журналов; своевременность заполнения журналов) Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды Соблюдение – 2 балла Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-2
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 4 балла	ежемесячно	0-4
3.2. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», на официальном сайте образовательного учреждения	Своевременное ведение журнала теоретического обучения в электронной системе «Барс-Электронный колледж» Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования			
4.1. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Систематическая работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д., содействие формированию ЗОЖ Наличие – 12 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-12
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Организация работы с обучающимися допризывного и призывного возраста	Своевременная постановка на учёт обучающихся допризывного возраста Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10

			ИТОГО:	52
Дополнительные показатели эффективности деятельности				
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительно е увеличение до 52 баллов	
Основания для депремирования				
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов	

*- при наличии экономии ФОТ

Методист

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Разработка и реализация планов: - повышения квалификации педагогов; - заполнения базы данных «Барс. Электронный колледж»; - работы Службы стандартизации	Наличие своевременно разработанных и утвержденных планов работы по направлениям. Своевременный контроль выполнения планов Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на повышение профессионального роста педагогов в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста методиста Наличие – 8 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-8
	- Выполнение плана повышения квалификации сотрудников; - Оказание методической помощи педагогам при оформлении документов на аттестацию; - Оказание методической помощи педагогам при подготовке открытого урока, выступления на конференции, мастер-классе и др. - оказание помощи педагогам при заполнении базы данных «Барс. Электронный колледж» Наличие – 12 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-12
	Вовлеченность педагогов в участие в семинарах, конференциях регионального, всероссийского и международного уровня: 70% и более - 6 баллов 50-70% - 4 балла менее 50% - 0 баллов	ежемесячно	0-6
Обеспечение полноты и актуальности информации о текущей учебно-методической работе на сайте Колледжа	- актуальная и полная информация о текущей учебно-методической работе коллектива на сайте Колледжа	ежемесячно	0-10

	Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов		
Соблюдение норм профессиональной этики заведующего	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации педагогических работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 4 баллов	ежемесячно	0-4
Участие в подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	Организация оказания консультативной помощи педагогам для подготовки участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства регионального, окружного, всероссийского и международного уровней: чемпионаты «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia), конкурс научно-технического творчества молодежи, конкурс научно-технического творчества обучающихся СПО, а также в конкурсах и мероприятиях творческой, спортивной и социальной направленности всероссийского и международного уровней образовательное учреждение - 6 баллов регион – 8 баллов РФ – 10 баллов	ежемесячно	0-10
Участие в проведении обучающих методических семинаров, Школы педагогического мастерства, мастер-классов, конференций и др. для педагогических работников Колледжа	Протоколы мероприятий Наличие – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
Участие в разработке учебно-методических материалов по сопровождению образовательного процесса (внутренних локальных актов, методических рекомендаций для преподавателей, положений о проведении мероприятий, учебных планов, в том числе для дуального обучения и др.)	Наличие разработанных и утвержденных документов Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
	ИТОГО		76
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 76 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

* - при наличии экономии ФОТ

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования для выполнения образовательной программы	Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
1.2. Создание элементов развивающей среды (оформление колледжа, спортивного зала, тренажёрного зала и т.д.)	Своевременная подготовка планирующей документации Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
2. Повышение профессионального мастерства			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста Наличие – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
2.2. Соблюдение норм профессиональной этики	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды Соблюдение – 4 балла Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-4
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 4 балла	ежемесячно	0-4
3.2. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», на официальном сайте образовательного учреждения	полнота – 2 балла актуальность – 2 балла	ежемесячно	0-4
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования			
4.1. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Систематическая работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д., содействие формированию ЗОЖ Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	Проведение дней здоровья и спортивно-оздоровительных мероприятий различного уровня: образовательное учреждение- 4 балла регион – 8 баллов	ежемесячно	0-8
ИТОГО:			44
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительно е увеличение до 44 баллов

материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)			
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремированы до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1.1. Эффективное использование современного оборудования для выполнения программ, проектов	Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
1.2. Организация текущего и перспективного планирования работы Колледжа по реализации Всероссийских, региональных проектов и рабочей программы по воспитанию	Наличие своевременно разработанного и утвержденного плана работы Наличие – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
1.3. Создание комфортной социокультурной образовательной среды: (оформление образовательного пространства, документационное обеспечение работы)	Выполнение плана развития социокультурной среды Колледжа Наличие – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста Наличие – 5 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
2.2. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет и пр.	Результативность наполнения электронных информационных систем и сайта по направлению деятельности: - полнота информации - своевременность Обеспечение – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
2.3. Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов; Отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	0-5
	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно гигиенических норм; культуры образовательной среды	ежемесячно	0-5

	Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов		
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 4 балла	ежемесячно	0-4
4.1. Позитивные результаты образовательной деятельности по вопросам воспитания, подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий творческой и интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей	Предоставление позитивной информации на официальный сайт учреждения (анонсы мероприятий и новости о них) Наличие – 6 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-6
4.2. Развитие взаимодействия с социальными партнерами (детские общественные организации, сетевые партнеры, бизнес-структуры), РДШ	Увеличение количества организаций: Наличие – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-20
5.1. Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, включая каникулярный период	Охват внеурочной деятельностью обучающихся, положительная динамика роста Наличие – 15 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-15
	Итого:		100

Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 100 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Заведующий отделением

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Эффективное использование современного оборудования для выполнения образовательной программы: наличие методических рекомендаций по лабораторно-практическим работам	Наличие методических рекомендаций по лабораторно-практическим работам, утверждение и внедрение преподавателями отделения в учебный процесс) более 90% - 5 баллов 75-90% - 4 балла 50-74% - 2 балла 30-49% - 1 балл менее 30% - 0 баллов	ежемесячно	0-5
1.2. Создание элементов развивающей среды (оформление учебной аудитории, пополнение средствами обучения и т.д.)	Наличие плана развития социокультурной среды на отделении 90% и более - 4 балла менее 90% - 0 баллов	ежемесячно	0-4
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Оказание помощи педагогам в разработке и освоении инновационных технологий, эффективных методов обучения Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
	Качественное и своевременное ведение отчетности (ведомости успеваемости, экзаменационные ведомости, зачетные книжки, сводные ведомости по успеваемости и посещаемости групп) Наличие – 13 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-13
2.2. Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации педагогических работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла	ежемесячно	0-3
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж»	Своевременное наполнение электронной системы «Барс-Электронный колледж»: - полнота информации: 100% - 2 балла; - актуальность – 2 балла	ежемесячно	0-4
3.2. Своевременная и качественная подготовка учебных материалов по дисциплине (междисциплинарному курсу) для прохождения процедуры общественно- профессиональной аккредитации основных профессиональных образовательных программ	Наличие УМК по профессии/ специальности Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
3.3. Реализация программ среднего профессионального образования	Наличие учебных групп на отделении: До 24 групп – 10 баллов;	ежемесячно	0-15

Свыше 24 групп – 15 баллов

4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества

4.1. Учебно-методическое обеспечение дуального обучения (учебный план, программы теоретических и производственных занятий, формы отчетов, дневников..)	Наличие документов в соответствии с рекомендациями по организации дуального обучения: <i>100% - 2 балла</i> <i>менее 100% - 0 баллов</i>	ежемесячно	0-2
4.2. Разработка адаптированных образовательных программ по реализуемым профессиям/специальностям (включая программы профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации)	Наличие учебно-методического обеспечения программ в соответствии с рекомендациями по организации инклюзивного обучения: <i>100% - 2 балла</i> <i>менее 100% - 0 баллов</i>	ежемесячно	0-2
4.3. Освоение обучающимися дисциплин и модулей в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	Снижение количества неуспевающих по дисциплине (мониторинг и анализ по результатам текущей и промежуточной аттестации) Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
4.4. Проведение системной работы по сохранению контингента	Сохранность контингента (отсутствие отчислений по причине неуспеваемости по дисциплине (модулю) в течение отчетного периода) Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
4.5. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (с подготовкой методических разработок и оценкой эффективности применения в группе) Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-1
4.6. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	Участие обучающихся отделения в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства, включая чемпионат «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia) всех уровней, и в конкурсах, олимпиадах творческой и социальной направленности. Для подтверждения результатов участия предоставляются копии грамот и дипломов за отчетный период образовательное учреждение- 2 балла регион – 4 балла РФ – 6 баллов	ежемесячно	0-6
4.7. Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	Наличие документации на обучающихся, имеющим разрешение на свободный график посещения занятий и контроль за их выполнением Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	Организация и проведение часов общения, работа с родителями, проведение литературных гостиных для родителей и общественности, проведение мероприятий в рамках Дня открытых дверей Организация – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2

5.2. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	Создание доброжелательной атмосферы в ходе проведения занятий (отсутствие удаленных с урока, отсутствие докладных на обучающихся и т.п.) Создание – 1 балл Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-1
Отсутствие просроченной дебиторской задолженности, по которой проведена претензионная работа	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	0-5
		ИТОГО:	85
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 85 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Заведующий отделением УГС

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			

1.1. Эффективное использование современного оборудования для выполнения образовательной программы: наличие методических рекомендаций по лабораторно-практическим работам	Наличие методических рекомендаций по лабораторно-практическим работам, утверждение и внедрение преподавателями отделения в учебный процесс) более 90% - 4 балла 75-90% - 3 балла 50-74% - 2 балла 30-49% - 1 балл менее 30% - 0 баллов	ежемесячно	0-4
1.2. Создание элементов развивающей среды (оформление учебной аудитории, пополнение средствами обучения и т.д.)	Наличие плана развития социокультурной среды на отделении 90% и более - 4 балла менее 90% - 0 баллов	ежемесячно	0-4
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Оказание помощи педагогам в разработке и освоении инновационных технологий, эффективных методов обучения Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
	Качественное и своевременное ведение отчетности (ведомости успеваемости, экзаменационные ведомости, зачетные книжки, сводные ведомости по успеваемости и посещаемости групп) Наличие – 9 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-9
2.2. Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации педагогических работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла	ежемесячно	0-3
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж»	Своевременное наполнение электронной системы «Барс-Электронный колледж»: - полнота информации: 100% - 2 балла; - актуальность – 2 балла	ежемесячно	0-4
3.2. Своевременная и качественная подготовка учебных материалов по дисциплине (междисциплинарному курсу) для прохождения процедуры общественно- профессиональной аккредитации основных профессиональных образовательных программ	Наличие УМК по профессии/ специальности Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
3.3. Реализация программ среднего профессионального образования	Наличие учебных групп на отделении: До 24 групп – 10 баллов; Свыше 24 групп – 15 баллов	ежемесячно	0-15
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
4.1. Учебно-методическое обеспечение дуального обучения (учебный план, программы теоретических и производственных занятий, формы отчетов, дневников..)	Наличие документов в соответствии с рекомендациями по организации дуального обучения: 100% - 2 балла менее 100% - 0 баллов	ежемесячно	0-2

4.2. Разработка адаптированных образовательных программ по реализуемым профессиям/специальностям (включая программы профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации)	Наличие учебно-методического обеспечения программ в соответствии с рекомендациями по организации инклюзивного обучения: 100% - 1 балл менее 100% - 0 баллов	ежемесячно	0-1
4.3. Освоение обучающимися дисциплин и модулей в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	Снижение количества неуспевающих по дисциплине (мониторинг и анализ по результатам текущей и промежуточной аттестации) Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
4.4. Проведение системной работы по сохранению контингента	Сохранность контингента (отсутствие отчислений по причине неуспеваемости по дисциплине (модулю) в течение отчетного периода) Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
4.5. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (с подготовкой методических разработок и оценкой эффективности применения в группе.) Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-1
4.6. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	Участие обучающихся отделения в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства, включая чемпионат «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia) всех уровней, и в конкурсах, олимпиадах творческой и социальной направленности. Для подтверждения результатов участия предоставляются копии грамот и дипломов за отчетный период образовательное учреждение- 2 балла регион – 4 балла РФ – 6 баллов	ежемесячно	0-6
4.8. Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	Наличие документации на обучающихся, имеющих разрешение на свободный график посещения занятий и контроль за их выполнением Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-1
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	Организация и проведение часов общения, работа с родителями, проведение литературных гостиных для родителей и общественности, проведение мероприятий в рамках Дня открытых дверей Организация – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
5.2. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	Создание доброжелательной атмосферы в ходе проведения занятий (отсутствие удаленных с урока, отсутствие докладных на обучающихся и т.п.) Создание – 1 балл Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-1

Отсутствие просроченной дебиторской задолженности, по которой проведена претензионная работа	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	0-5
ИТОГО:			77
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 77 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Заведующий производственной практикой

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Создание элементов развивающей среды (оформление учебной аудитории, пополнение средствами обучения и т.д.)	Наличие учебных мест для проведения практики на предприятиях Наличие – 8 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-8
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
	Качественное и своевременное представление отчетности заместителю директора по УПР (экзаменационные ведомости, отчеты по практике) Наличие – 8 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-8
2.2. Соблюдение норм профессиональной этики	Ведение журналов производственного обучения мастерами без замечаний (высокая накопляемость оценок и своевременное их выставления; своевременность заполнения журналов) Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды Соблюдение – 1 балл Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-1

3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей и работодателя Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
3.2. Своевременная и качественная подготовка учебных материалов по практике для прохождения процедуры общественно- профессиональной аккредитации основных профессиональных образовательных программ	Составление, утверждение и согласование с работодателями документации по рабочим программам практики (учебные программы, экспертные заключения, внешние и внутренние рецензии) <i>(наличие)</i> Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
3.3. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», на официальном сайте образовательного учреждения	Наличие информации по направлению деятельности Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
4.1. Освоение обучающимися дисциплин и модулей в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	Снижение количества неуспевающих по практике (мониторинг и анализ по результатам текущей и промежуточной аттестации) Снижение – 4 балла Увеличение – 0 баллов	ежемесячно	0-4
	Процент охвата обучающихся дополнительным образованием 60% и более - 6 баллов 40 – 59% - 4 балла Менее 40% - 0 баллов	ежемесячно	0-6
	Эффективный контроль за качеством проведения занятий практики 3 и более посещения – 6 баллов 2 посещения – 4 балла 1 посещение – 2 балла Отсутствие посещений – 0 баллов	ежемесячно	0-6
4.2. Проведение системной работы по сохранению контингента	Сохранность контингента (отсутствие отчислений по причине не освоения программ) Сохранность контингента – 4 балла Присутствие отчисленных – 0 баллов	ежемесячно	0-4
4.3. Подготовка выпускников к процедуре независимой сертификации квалификаций	Наличие материалов для проведения квалификационных экзаменов, составление сводных ведомостей, оформление протоколов квалификационных испытаний Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
	- систематическая работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д., содействие формированию ЗОЖ Систематическая работа – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
4.4. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного	Организационные мероприятия по участию обучающихся в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства, включая чемпионат «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia) всех уровней, и в конкурсах, олимпиадах творческой и социальной	ежемесячно	0-8

уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	направленности. Для подтверждения результатов участия предоставляются копии грамот и дипломов за отчетный период образовательное учреждение- 4 балла; регион – 6 баллов; РФ – 8 баллов		
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	Создание доброжелательной атмосферы в ходе проведения занятий (отсутствие удаленных с урока, отсутствие докладных на обучающихся и т.п.) Участие – 1 балл Бездействие – 0 баллов	ежемесячно	0-1
ИТОГО:			64
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 64 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Заведующий учебной частью

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Своевременное составление расписания учебных занятий, экзаменационных сессий, графиков государственной итоговой аттестации (ГИА) и консультаций в период подготовки выпускников к ГИА	Своевременное составление, в соответствии с нормативными локальными актами - расписания учебных занятий – 10 баллов; - экзаменационных сессий – 5 баллов; - графиков государственной итоговой аттестации (ГИА) и консультаций в период подготовки выпускников к ГИА – 5 баллов несвоевременное составление – 0 баллов	ежемесячно	0-20

Осуществления ежедневной корректировки расписания с учетом занятости учебных кабинетов и лабораторий	Своевременная корректировка – 2 балла Несвоевременная корректировка – 0 баллов	ежемесячно	0-2
Своевременное информирование педагогов и обучающихся об изменениях в расписании	Своевременное информирование – 3 балла Несвоевременное информирование – 0 баллов	ежемесячно	0-3
Осуществление своевременного контроля за выполнением преподавателями учебных планов и программ, практических занятий и лабораторных работ	Своевременный контроль – 20 баллов Несвоевременный контроль – 0 баллов	ежемесячно	0-20
Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж»	Своевременное наполнение электронной системы «Барс-Электронный колледж» по направлению деятельности Своевременное наполнение – 7 баллов Несвоевременное наполнение – 0 баллов	ежемесячно	0-7
Качественная и своевременная подготовка проектов приказов директора колледжа об изменении педагогической нагрузки всех преподавателей	Наличие – 12 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-12
Качественное ведение учёта рабочего времени педагогических работников	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
Своевременная подготовка и представление отчетной документации	Своевременная подготовка- 10 баллов Несвоевременная подготовка – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 баллов	ежемесячно	0-1
ИТОГО:			77
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 77 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Заведующий учебной частью (МФЦПК)

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов

Своевременное составление расписания учебных занятий, экзаменационных сессий, графиков государственной итоговой аттестации (ГИА) и консультаций в период подготовки выпускников к ГИА	Своевременное составление, в соответствии с нормативными локальными актами - расписания учебных занятий – 10 баллов; - экзаменационных сессий – 5 баллов; несвоевременное составление – 0 баллов	ежемесячно	0-15
Осуществления ежедневной корректировки расписания с учетом занятости учебных кабинетов и лабораторий	Своевременная корректировка – 2 балла Несвоевременная корректировка – 0 баллов	ежемесячно	0-2
Своевременное информирование педагогов и обучающихся об изменениях в расписании	Своевременное информирование – 2 балла Несвоевременное информирование – 0 баллов	ежемесячно	0-2
Осуществление своевременного контроля за выполнением преподавателями учебных планов и программ, практических занятий и лабораторных работ	Своевременный контроль – 16 баллов Несвоевременный контроль – 0 баллов	ежемесячно	0-16
Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж»	Своевременное наполнение электронной системы «Барс-Электронный колледж» по направлению деятельности Своевременное наполнение – 7 баллов Несвоевременное наполнение – 0 баллов	ежемесячно	0-7
Качественная и своевременная подготовка проектов приказов директора колледжа об изменении педагогической нагрузки всех преподавателей	Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
Качественное ведение учёта рабочего времени педагогических работников	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
Своевременная подготовка и представление отчетной документации	Своевременная подготовка- 16 баллов Несвоевременная подготовка – 0 баллов	ежемесячно	0-16
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 баллов	ежемесячно	0-1
		ИТОГО:	64
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 64 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Своевременное составление расписания учебных занятий	Своевременное составление, в соответствии с нормативными локальными актами Своевременное составление – 10 баллов Несвоевременное составление – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Осуществления ежедневной корректировки расписания с учетом занятости учебных кабинетов и лабораторий	Своевременная корректировка – 3 балла Несвоевременная корректировка – 0 баллов	ежемесячно	0-3
Своевременное информирование педагогов и обучающихся об изменениях в расписании	Своевременное информирование – 2 балла Несвоевременное информирование – 0 баллов	ежемесячно	0-2
Осуществление своевременного контроля за выполнением преподавателями учебных планов и программ, практических занятий и лабораторных работ	Своевременный контроль – 14 баллов Несвоевременный контроль – 0 баллов	ежемесячно	0-14
Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж»	Своевременное наполнение электронной системы «Барс-Электронный колледж» по направлению деятельности Своевременное наполнение – 7 баллов Несвоевременное наполнение – 0 баллов	ежемесячно	0-7
Качественное ведение учёта рабочего времени педагогических работников	Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
Своевременная подготовка и представление отчетной документации	Своевременная подготовка - 11 баллов Несвоевременная подготовка – 0 баллов	ежемесячно	0-11
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
ИТОГО:			51

Дополнительные показатели эффективности деятельности

Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 51 балла
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Заведующий административно-хозяйственным отделом

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается	Количество баллов
---	-------------------	-------------------------------	-------------------

		показатель	
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	Работа по договорам с поставщиками, подрядчиками Наличие – 25 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-25
Своевременное составление необходимой отчетности и документооборота отдела	Своевременное составление – 20 баллов Несвоевременное составление – 0 баллов	ежемесячно	0-20
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства, сотрудников ОУ и представителей других учреждений	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 10 баллов	ежемесячно	0-10
Обеспечение подразделений колледжа мебелью, хозяйственным инвентарем, средствами механизации инженерного и управленческого труда, осуществление мероприятий за их сохранностью и проведением своевременного ремонта	Удовлетворительно – 8 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-8
Ведение контроля за учетом автотранспорта и рациональным использованием ГСМ	Ведение контроля – 20 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-20
Контроль работы по благоустройству, озеленению и уборке территории ОУ, прилегающей к ней	Контроль работы – 8 баллов Отсутствие - 0 баллов	ежемесячно	0-8
Выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности.	Отсутствие несчастных случаев Наличие – 0 баллов Отсутствие – 6 баллов	ежемесячно	0-6
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла	ежемесячно	0-3
		ИТОГО:	100
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 100 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Заведующий общежитием

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Результаты работы по выполнению санитарных норм и правил, соблюдению проживающими правил внутреннего распорядка общежития	Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Качество соблюдения требований охраны труда, техники безопасности и травматизма	Соблюдение – 4 балла Несоблюдение -0 баллов	ежемесячно	0-4
Положительная динамика в показателях правонарушений и преступлений среди обучающихся, проживающих в общежитии	Наличие – 12 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-12
Обеспечение качественной и организованной работы подчиненных	Удовлетворительно – 9 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-9
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и обучающихся	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла	ежемесячно	0-3
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл	ежемесячно	0-1
Отсутствие просроченной дебиторской задолженности, по которой проведена претензионная работа	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	0-5
ИТОГО:			44
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 44 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Секретарь учебной части

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Своевременное и качественное оформление документации по движению контингента обучающихся	Своевременное оформление – 6 баллов Несвоевременное оформление – 0 баллов	ежемесячно	0-6
Своевременное и качественное составление установленной отчетности	Своевременное составление – 11 баллов Несвоевременное составление – 0 баллов	ежемесячно	0-11
Ведение электронного документооборота	Ведение – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж»	Своевременное наполнение электронной системы «Барс-Электронный колледж» по направлению деятельности Своевременное наполнение – 8 баллов Несвоевременное наполнение – 0 баллов	ежемесячно	0-8
Своевременное и качественное ведение личных дел обучающихся	Своевременное ведение – 11 баллов Несвоевременное ведение – 0 баллов	ежемесячно	0-11
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и обучающихся	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл	ежемесячно	0-1
ИТОГО:			44
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 44 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Комендант здания

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов

Сохранность подотчетных материальных ресурсов	Удовлетворительно – 6 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-6
Экономное использование материальных ресурсов	Удовлетворительно – 6 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-6
Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты зданий и помещений	Своевременное обеспечение – 4 балла Несвоевременное обеспечение – 0 баллов	ежемесячно	0-4
Своевременное составление необходимой отчетности и документооборота	Своевременное составление – 10 баллов Несвоевременное составление – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Обеспечение бесперебойного учебного процесса	Удовлетворительно – 8 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-8
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и обучающихся	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	0-5
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 4 балла	ежемесячно	0-4
		ИТОГО:	43

Дополнительные показатели эффективности деятельности

Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 43 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Лаборант

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Своевременная подготовка оборудования (приборов, аппаратуры) к проведению экспериментов,	Своевременная подготовка – 10 баллов Несвоевременная подготовка 0 баллов	ежемесячно	0-10

лабораторных работ			
Сохранность и экономное расходование подотчетных материальных ресурсов	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Выполнение правил и норм охраны труда и техники безопасности	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и обучающихся	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 10 баллов	ежемесячно	0-10
Своевременное составление необходимой отчетности и документооборота	Своевременное составление – 5 баллов Несвоевременное составление – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
		ИТОГО:	37

Дополнительные показатели эффективности деятельности

Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 37 баллов
---	--	---	--

Основания для депремирования

Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов
--	---	------------	---

*- при наличии экономии ФОТ

Документовед

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности подразделений ОУ	Удовлетворительно – 7 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-7

Сохранность и экономное использование подотчетных материальных ресурсов;	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 10 баллов Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Качество работы по ведению документации	Удовлетворительно – 10 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	Своевременное формирование – 9 баллов Несвоевременное формирование – 0 баллов	ежемесячно	0-9
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и обучающихся	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 4 балла	ежемесячно	0-4
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла	ежемесячно	0-3
		ИТОГО:	48
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 48 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Специалист по кадрам

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
---	-------------------	--	-------------------

Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя Учреждения и его подразделений	Удовлетворительно – 9 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-9
Сохранность и экономное использование подотчетных материальных ресурсов;	Удовлетворительно – 7 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-7
Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	Своевременное формирование – 7 баллов Несвоевременное формирование – 0 баллов	ежемесячно	0-7
Своевременная подготовка приказов по кадровому и личному составу	Своевременная подготовка – 9 баллов Несвоевременная подготовка – 0 баллов	ежемесячно	0-9
Качественная подготовка трудовых договоров, дополнительных соглашений	Удовлетворительно – 15 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-15
Качественная подготовка отчетной, статистической информации	Удовлетворительно – 10 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», сайта Учреждения	Своевременное наполнение электронной системы «Барс-Электронный колледж», сайта Учреждения по направлению деятельности - полнота – 4 балла - актуальность – 4 балла Несвоевременное наполнение – 0 баллов	ежемесячно	0-8
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 8 баллов Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-8
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и обучающихся	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
		ИТОГО:	77
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 77 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Секретарь руководителя

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя Учреждения и его подразделений	Удовлетворительно – 6 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-6
Сохранность и экономное использование подотчетных материальных ресурсов;	Удовлетворительно – 6 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-6
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 4 балла Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-4
Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	Своевременное формирование – 10 баллов Несвоевременное формирование – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Качественная организация работы по регистрации, учету, хранению документов текущего делопроизводства	Удовлетворительно – 10 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Своевременная обработка поступающей корреспонденции	Своевременная обработка – 8 баллов Несвоевременная обработка – 0 балл	ежемесячно	0-8
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и обучающихся	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
ИТОГО:			48
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 48 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Осуществление контроля за соблюдением в подразделениях Учреждения законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда	Удовлетворительно – 10 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 6 баллов Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-6
Сохранность подотчетных материальных ресурсов	Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
Своевременное составление плана мероприятий по охране труда ГО и ЧС и предоставление необходимой отчетности	Наличие документации Наличие – 13 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-13
Отсутствие нарушений техники безопасности и несчастных случаев в Учреждении	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 6 баллов	ежемесячно	0-6
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и обучающихся	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 4 балла	ежемесячно	0-4
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла	ежемесячно	0-3
ИТОГО:			46
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 46 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 4 балла Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-4
Сохранность подотчетных материальных ресурсов	Удовлетворительно – 4 балла Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-4
Планирование мероприятий по профориентации и привлечению выпускников школ для обучения по специальностям/профессиям Учреждения	Наличие документации Наличие – 11 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-11
Формирование банка данных вакансий по специальностям/профессиям Учреждения	Удовлетворительно – 8 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-8
Планирование мероприятий для содействия трудоустройства выпускных групп колледжа. Осуществление взаимодействия и сотрудничества с выпускниками Учреждения прошлых лет	Удовлетворительно – 8 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-8
Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», сайта Учреждения	Своевременное наполнение электронной системы «Барс-Электронный колледж», сайта Учреждения по направлению деятельности - полнота – 3 балла - актуальность – 3 балла Несвоевременное наполнение – 0 баллов	ежемесячно	0-6
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и обучающихся	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 4 балла	ежемесячно	0-4
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 1 балл	ежемесячно	0-1
ИТОГО:			46
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 46 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 4 балла Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-4
Проведение различного вида мероприятий, направленных на привлечение слушателей МФЦПК	Количество заключённых договоров на профессиональное обучение от предприятий, организаций, ЦЗ, физ. лиц города и области: 50 человек и более – 8 баллов 20 - 49 человек – 4 балла менее 20 человек – 0 баллов	ежемесячно	0-8
Сохранность подотчетных материальных ресурсов	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Осуществление взаимодействия и сотрудничества с предприятиями, организациями города/области	Удовлетворительно – 15 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-15
Своевременное составление и предоставление необходимой отчетности	Своевременное составление – 5 баллов Несвоевременное составление – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, слушателей	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла	ежемесячно	0-2
ИТОГО:			41
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 41 балла
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Удовлетворительно – 30 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-30
Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 24 балла	ежемесячно	0-24
Отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 12 баллов	ежемесячно	0-12
Эффективное и экономное расходование горюче-смазочных материалов	Удовлетворительно – 14 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-14
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 15 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-15
Соблюдение требований пожарной безопасности и охраны труда	Соблюдение – 5 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
ИТОГО:			100
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 100 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

* - при наличии экономии ФОТ

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, слушателей	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 23 баллов	ежемесячно	0-23
Оперативность выполнения заявок по уборке мест общего пользования	Удовлетворительно – 20 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-20
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 26 балла Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-26
Бережное отношение к имуществу колледжа, экономия материальных ресурсов, расходных материалов	Удовлетворительно – 6 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-6
Соблюдение требований пожарной безопасности и охраны труда	Соблюдение – 6 баллов Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-6
ИТОГО:			81
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 81 балла
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Высокая оперативность при выполнении заданий, устранению технических неполадок	Удовлетворительно – 35 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-35
Выполнение требований и правил пожарной безопасности, электробезопасности, инструкций по охране труда	Удовлетворительно – 10 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-10
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 25 балла Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-25
Бережное отношение к имуществу колледжа, экономия материальных ресурсов, расходных материалов	Удовлетворительно – 11 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-11
ИТОГО:			81
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 81 балла
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Кухонный рабочий

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 47 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-47
Соблюдение требований пожарной безопасности и охраны труда	Соблюдение – 18 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-18
Выполнение требований СанПина	Выполнение – 10 баллов Невыполнение – 0 баллов	Ежемесячно	0-10
Бережное отношение к имуществу колледжа, экономия материальных ресурсов, расходных материалов	Удовлетворительно – 6 балла Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-6
		ИТОГО:	81
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 11 балла
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Закрепленное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Дежурный по общежитию

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 16 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-16
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 6 балла	Ежемесячно	0-6
Выполнение требований и правил пожарной безопасности, электробезопасности, инструкций по охране труда	Выполнение – 3 балла Невыполнение – 0 баллов	Ежемесячно	0-3
Отсутствие случаев самовольного проникновения на территорию общежития посторонних лиц, хищения материалов и имущества колледжа	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 6 баллов	Ежемесячно	0-6

Отсутствие обоснованных обращений, жалоб проживающих в общежитии	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 6 балла	Ежемесячно	0-6
		ИТОГО:	37
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 37 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Заведующий сектором государственных закупок

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 20 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-20
Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования. Наполняемость электронной базы данных и портала колледжа.	Своевременно – 10 баллов С нарушением сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-10
Своевременность актуализации локальных нормативных актов	Своевременно – 15 баллов С нарушением сроков – 0 баллов	ежемесячно	0-15
Своевременность и качество предоставления установленной отчетности в Департамент, в Статистику и др.	Своевременно – 17 баллов С нарушением сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-17
Своевременное формирование электронного документооборота	Своевременно – 10 баллов С нарушением сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-10
Обеспечение доступности и полноты актуальной информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на электронных торговых площадках	Своевременно – 10 баллов С нарушением сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-10
Осуществление систематического контроля за выполнением обязательств по заключенным договорам с поставщиками и подрядчиками	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
Активная разъяснительная работа с работниками по вопросам закупочной деятельности	Проводится – 3 балла Не проводится – 0 баллов	Ежемесячно	0-3

Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников колледжа	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 10 баллов	ежемесячно	0-10
		ИТОГО:	100
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 100 баллов
Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности колледжа	Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности колледжа	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 50 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Специалист по закупкам

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 20 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-20
Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования. Наполняемость электронной базы данных и портала колледжа.	Своевременно – 4 балла С нарушением сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Своевременность и качество предоставления установленной отчетности в Департамент, в Статистику и др.	Своевременно – 15 баллов С нарушением сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-15
Своевременное формирование электронного документооборота	Своевременно – 10 баллов С нарушением сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-10
Обеспечение доступности и полноты актуальной информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на электронных торговых площадках	Своевременно – 9 баллов С нарушением сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-9
Активная разъяснительная работа с работниками по вопросам закупочной деятельности	Проводится – 4 балла Не проводится – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников колледжа,	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 10 баллов	Ежемесячно	0-10

Осуществление систематического контроля за выполнением обязательств по заключенным договорам с поставщиками и подрядчиками	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
		ИТОГО:	77
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 77 баллов
Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности колледжа	Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности колледжа	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 50 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Заместитель главного бухгалтера

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 15 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-15
Своевременность и качество предоставления установленной отчетности в Департамент	Своевременно, отсутствие замечаний – 15 баллов Своевременно, наличие замечаний, которые были устранены в установленный Департаментом срок – 3 балла С нарушением сроков предоставления и (или) устранения замечаний – 0 баллов	Ежемесячно	0-15
Своевременность предоставления установленной отчетности в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Налоговую службу	Своевременно во все органы – 15 баллов С нарушением срока - по каждому органу снижение на 5 баллов	Ежемесячно	0-15
Своевременность организации работы по внесению изменений в план ФХД в связи с изменением объемов субсидии на государственное задание, иные цели	Внесение изменений в установленные сроки (в том числе отсутствие внесений изменений по причине отсутствия уточнения объема субсидии) – 10 баллов Внесение изменений с нарушением установленных сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-10
Своевременность актуализации локальных нормативных актов, документов, регулирующих финансово-хозяйственную деятельность государственного учреждения, при изменении	Внесение изменений в установленные сроки – 15 баллов Внесение изменений с нарушением установленных сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-15

нормативных актов РФ, Тюменской области и актов Департамента			
Обеспечение доступности и полноты актуальной информации на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Удовлетворительно – 10 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-10
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности – 5 баллов Наличие просроченной кредиторской задолженности – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, по которой проведена претензионная работа	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов	Ежемесячно	0-5
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников колледжа, обучающихся, их родителей по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 10 баллов	Ежемесячно	0-10
		ИТОГО:	100
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 100 баллов
Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности колледжа	Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности колледжа	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 50 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Бухгалтер

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 20 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-20
Своевременность и качество предоставления установленной отчетности в Департамент, в Налоговую службу, в Фонды, в Статистику и др.	Своевременно – 16 баллов С нарушением сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-16
Своевременное ведение бухгалтерского учета, формирование электронного документооборота	Своевременность – 20 баллов Несвоевременность – 0 баллов	Ежемесячно	0-20
Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования. Наполняемость электронной базы данных и портала колледжа.	Своевременно – 6 баллов С нарушением сроков – 0 баллов	Ежемесячно	0-6
Активная разъяснительная работа с работниками и родительской общественностью	Проводится – 5 баллов Не проводится – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников колледжа, обучающихся, их родителей по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Наличие – 0 баллов Отсутствии – 10 баллов	Ежемесячно	0-10
ИТОГО:			77
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 77 баллов
Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности колледжа	Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности колледжа	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 50 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Специалист по защите информации

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 15 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-15
Соблюдение норм профессиональной этики	Соблюдение – 4 балла Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Своевременное составление и предоставление необходимой отчетности	Своевременность – 4 балла Несвоевременность – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», сайта Учреждения	Удовлетворительно – 14 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-14
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности подразделений Учреждения	Удовлетворительно – 16 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-16
ИТОГО:			53
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 53 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Капитан

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 9 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-9
Использование материально-технических средств при эксплуатации судового оборудования и проведение ремонтных и профилактических работ в соответствии с нормативными документами	Соблюдение – 4 балла Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Постоянное наблюдение и контроль за ходом ремонтных работ и пожарной безопасностью судна	Своевременность – 4 балла Несвоевременность – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Обеспечение соблюдения трудовой дисциплины и организацию общесудовой и вахтенной службы,	Удовлетворительно – 19 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-19

организация подготовки экипажа к борьбе за живучесть судна, к действиям по спасению на воде			
Обеспечение соблюдения правил, инструкций, приказов, наставлений и других нормативных документов по обеспечению безопасности судна, людей, производственной деятельности и технической эксплуатации судна и судовой техники	Удовлетворительно – 20 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-20
Соблюдение правил безопасности труда и санитарии, правил пожарной безопасности, культуры поведения	Удовлетворительно – 13 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-13
		ИТОГО:	69
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 69 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Механик (судовой)

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Использование материально-технических средств при эксплуатации судового оборудования и проведения ремонтных и профилактических работ в соответствии с нормативными документами.	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
Обеспечение постоянной готовности к действию пожарных и водоотливных насосов, систем и устройств.	Соблюдение – 4 балла Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Составление графика технического обслуживания и ремонтных ведомостей, руководство проведением работ и надзор за надлежащим выполнением ремонта.	Своевременность – 4 балла Несвоевременность – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Обеспечение своевременного устранения неисправностей судовой техники и организация ее ремонта силами экипажа или с привлечением специалистов.	Удовлетворительно – 11 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-11
Работа со студентами, прибывающими на судно для практического обучения, в части использования судовой техники и оборудования.	Удовлетворительно – 14 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-14

Соблюдение правил безопасности труда и санитарии, правил пожарной безопасности, культуры поведения.	Соблюдение – 5 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
Техническая эксплуатация и содержание судовой техники в соответствии с правилами технической эксплуатации, инструкциями заводов-изготовителей и другими нормативно-техническими документами.	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
		ИТОГО:	48
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 48 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Закрепленное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Электромеханик

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Использование материально-технических средств при эксплуатации судового оборудования и проведения ремонтных и профилактических работ в соответствии с нормативными документами.	Удовлетворительно – 4 балла Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Обеспечение постоянной готовности к действию пожарных и водоотливных насосов, систем и устройств.	Соблюдение – 4 балла Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Составление графика технического обслуживания и ремонтных ведомостей, руководство проведением работ и надзор за надлежащим выполнением ремонта.	Своевременность – 3 балла Несвоевременность – 0 баллов	Ежемесячно	0-3
Обеспечение своевременного устранения неисправностей судовой техники и организация ее ремонта силами экипажа или с привлечением специалистов.	Удовлетворительно – 10 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-10
Работа со студентами, прибывающими на судно для практического обучения, в части использования судовой техники и оборудования.	Удовлетворительно – 14 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-14
Соблюдение правил безопасности труда и санитарии, правил пожарной безопасности, культуры поведения.	Соблюдение – 5 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
Техническая эксплуатация и содержание судовой техники в соответствии с правилами технической эксплуатации,	Удовлетворительно – 3 балла Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-3

инструкциями заводов-изготовителей и другими нормативно-техническими документами.			
		ИТОГО:	43
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 43 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Помощник механика

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Использование материально-технических средств при эксплуатации судового оборудования и проведения ремонтных и профилактических работ в соответствии с нормативными документами.	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
Обеспечение постоянной готовности к действию пожарных и водоотливных насосов, систем и устройств.	Соблюдение – 4 балла Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Составление графика технического обслуживания и ремонтных ведомостей, руководство проведением работ и надзор за надлежащим выполнением ремонта.	Своевременность – 4 балла Несвоевременность – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Обеспечение своевременного устранения неисправностей судовой техники и организация ее ремонта силами экипажа или с привлечением специалистов.	Удовлетворительно – 10 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-10
Работа со студентами, прибывающими на судно для практического обучения, в части использования судовой техники и оборудования.	Удовлетворительно – 13 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-13
Соблюдение правил безопасности труда и санитарии, правил пожарной безопасности, культуры поведения.	Соблюдение – 5 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
Техническая эксплуатация и содержание судовой техники в соответствии с правилами технической эксплуатации, инструкциями заводов-изготовителей и другими нормативно-техническими документами.	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
		ИТОГО:	46
Дополнительные показатели эффективности деятельности			

Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 46 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Инструктор тренажера

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Использование материально-технических средств при эксплуатации тренажерного оборудования, проведение ремонтных и профилактических работ в соответствии с нормативными документами.	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
Составление графиков технического обслуживания и ремонтных ведомостей тренажерного оборудования	Своевременность – 4 балла Несвоевременность – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Разработка и применение методических указаний по проведению занятий с использованием тренажерных комплексов	Удовлетворительно – 7 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-7
Обеспечение своевременного устранения неисправностей тренажерного оборудования и организация его ремонта собственными силами или с привлечением специалистов.	Удовлетворительно – 8 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-8
Работа со студентами, прибывающими на судно для практического обучения, в части использования тренажерного оборудования	Удовлетворительно – 14 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-14
Соблюдение правил безопасности труда и санитарии, правил пожарной безопасности, культуры поведения.	Соблюдение – 5 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
Техническая эксплуатация и содержание тренажерного оборудования в соответствии с правилами технической эксплуатации, инструкциями заводов-изготовителей и другими нормативно-техническими документами.	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
		ИТОГО:	48

Дополнительные показатели эффективности деятельности

Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 48 баллов
---	--	---	--

материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)			
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Матрос

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Использование материально-технических средств при эксплуатации судового оборудования и проведения ремонтных и профилактических работ в соответствии с нормативными документами.	Удовлетворительно – 3 балла Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-3
Участие в судовых работах по палубной части	Удовлетворительно – 4 балла Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-4
Уборка палубы, судовых, служебных и санитарно-бытовых помещений	Удовлетворительно – 6 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-6
Выполнение всех такелажных, малярных, швартовных работ.	Удовлетворительно – 6 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-6
Обеспечение соблюдения правил, инструкций, приказов, наставлений и других нормативных документов по обеспечению безопасности судна, людей, производственной деятельности и технической эксплуатации судна и судовой техники.	Удовлетворительно – 5 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-5
Соблюдение правил безопасности труда и санитарии, правил пожарной безопасности, культуры поведения.	Соблюдение – 3 балла Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-3
Соблюдение трудовой дисциплины и организация общесудовой и вахтенной службы	Соблюдение – 3 балла Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-3
Выполнение указаний и требований капитана	Выполнение – 7 баллов Невыполнение – 0 баллов	Ежемесячно	0-7
		ИТОГО:	37

Дополнительные показатели эффективности деятельности

Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 37 баллов
---	--	---	--

Основания для депремирования

Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов
--	---	------------	---

*- при наличии экономии ФОТ

Старший методист

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Разработка и реализация планов: - повышения квалификации педагогов по стандартам WSR ; - аттестации ЦПДЭ и СЦК; - проведения конкурсов проф. Мастерства, олимпиад	Наличие своевременно разработанных и утвержденных планов работы по направлениям. Своевременный контроль выполнения планов Наличие – 23 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0–23
Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на повышение профессионального роста педагогов в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие и выполнение индивидуального плана профессионального роста методиста Наличие – 13 баллов Отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно	0-13
	- Организация оказания консультативной помощи педагогам для подготовки участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства регионального, окружного, всероссийского и международного уровней: чемпионаты «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia), конкурс научно-технического творчества молодежи, конкурс научно-технического творчества обучающихся СПО, регионального, всероссийского и международного уровней; - оказание помощи педагогам при работе с электронными ресурсами, разработке онлайн-курсов. Наличие – 11 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-11
	Вовлеченность педагогов в участие в семинарах, конференциях регионального, всероссийского и международного уровня: 70% и более - 3 балла 50-70% - 2 балла менее 50% - 0 баллов	Ежемесячно	0-3
Обеспечение полноты и актуальности информации о текущей учебно-методической работе на сайте Колледжа	- актуальная и полная информация о текущей учебно-методической работе коллектива на сайте Колледжа Наличие – 9 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-9

Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации педагогических работников или авторитету Учреждения Наличие – 7 баллов Отсутствие – 10 баллов	ежемесячно	0-7
Участие в подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	- Участие в подготовке педагогов к конкурсам профессионального мастерства, олимпиадам; - Оказание методической помощи педагогам при подготовке открытого урока, выступления на конференции, мастер-классе и разработке учебно-методических материалов др образовательное учреждение- 3 балла регион – 5 баллов РФ – 7 баллов	Ежемесячно	0-7
Участие в проведении обучающих методических семинаров, Школы педагогического мастерства, мастер-классов, конференций и др. для педагогических работников Колледжа	Протоколы мероприятий Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Участие в разработке учебно-методических материалов по сопровождению образовательного процесса (внутренних локальных актов, методических рекомендаций для преподавателей, положений о проведении мероприятий, учебных планов, в том числе для дуального обучения и др.)	Наличие разработанных и утвержденных документов Наличие – 13 баллов Отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно	0-13
ИТОГО			91
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 91 балла
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Заведующий сектором работы с цифровыми технологиями

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Организация текущего и перспективного планирования сектора	Наличие своевременно разработанных и утвержденных планов работы сектора Наличие – 15 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-15
Обеспечение бесперебойной работы электронной системы «Барс-Электронный колледж», сайта Учреждения и других систем	Удовлетворительно – 10 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Сохранность и экономное использование подотчетных материальных ресурсов, своевременное списание;	Удовлетворительно – 20 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-20
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 5 баллов Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Организация работы по обеспечению бесперебойной работы: - учебного процесса, подразделений: бухгалтерия, юридической и кадровой работе, ФИС ФРДО, ФИС ГИА	Удовлетворительно – 10 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Своевременное составление и предоставление необходимой отчетности	Своевременное составление – 20 баллов Несвоевременное составление – 0 баллов	Ежемесячно	0-20
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и обучающихся	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	0-5
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	0-5
		ИТОГО:	90
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 90 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Специалист сектора работы с цифровыми технологиями

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Обеспечение бесперебойной работы электронной системы «Барс-Электронный колледж», сайта Учреждения	Удовлетворительно – 7 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-7
Сохранность и экономное использование подотчетных материальных ресурсов;	Удовлетворительно – 10 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-10
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 5 баллов Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Организация работы по обеспечению бесперебойной работы: - учебного процесса, подразделений: бухгалтерия, юридической и кадровой работе, ФИС ФРДО, ФИС ГИА	Удовлетворительно – 8 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	ежемесячно	0-8
Своевременное составление и предоставление необходимой отчетности	Своевременное составление – 16 баллов Несвоевременное составление – 0 баллов	Ежемесячно	0-16
Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и обучающихся	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 4 балла	ежемесячно	0-4
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла	ежемесячно	0-3
ИТОГО:			53
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 53 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Юрист

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Соблюдение – 17 баллов Несоблюдение – 0 баллов	Ежемесячно	0-17
Своевременная разработка локальных нормативных актов в соответствии с требованиями действующего законодательства, внесение изменений в ранее принятые локальные нормативные акты	Своевременность – 27 баллов Несвоевременность – 0 баллов	Ежемесячно	0-27
Отсутствие просроченной дебиторской задолженности, по которой проведена претензионная работа	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов	Ежемесячно	0-5
Своевременная правовая экспертиза на соответствие требованиям действующего законодательства проектов приказов	Своевременность – 13 баллов Несвоевременность – 0 баллов	Ежемесячно	0-13
Активная разъяснительная работа с проживающими в общежитии	Удовлетворительно – 15 баллов Неудовлетворительно – 0 баллов	Ежемесячно	0-15
		ИТОГО:	77
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 77 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Заведующий учебно-тренировочным центром

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Эффективное использование современного оборудования для выполнения образовательной программы: наличие методических рекомендаций по практическим работам	Наличие оборудования, методических рекомендаций по практическим работам, утверждение и внедрение в образовательный процесс по программам профессионального обучения, повышения квалификации более 90% - 20 баллов 75-90% - 16 баллов 50-74% - 12 баллов 30-49% - 8 баллов менее 30% - 0 баллов	ежемесячно	0-20
1.2. Создание элементов развивающей среды (оформление учебной-тренировочного центра, пополнение средствами обучения и т.д.)	Наличие плана развития учебно-тренировочного центра и его реализация 90% и более - 15 баллов 50% - 5 баллов менее 50% - 0 баллов	Ежемесячно	0-15
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации работников учебно-тренировочного центра	Контроль за качественным и своевременным ведением отчетности (ведомости успеваемости, экзаменационные ведомости, зачетные книжки, сводные ведомости по успеваемости и посещаемости групп) Наличие – 15 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-15
2.3. Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации педагогических работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	0-5
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», сайте колледжа	Своевременное наполнение электронной системы «Барс-Электронный колледж», сайта колледжа: - полнота информации: 100% - 5 баллов; - актуальность – 5 баллов	ежемесячно	0-10
3.2 Реализация программ профессионального обучения	Наличие учебных групп в течении месяца 1 балл за каждую группу	ежемесячно	0-10
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
4.1. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной	Участие в подготовке обучающихся к конкурсам, олимпиадам профессионального мастерства, включая чемпионат «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia) всех уровней, и в конкурсах, олимпиадах творческой и социальной направленности.	Ежемесячно	0-15

направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие – 15 баллов Отсутствие - 0 баллов		
4.2.Проведение системной работы по сохранению контингента	Сохранность контингента (отсутствие отчислений по причине не освоения программ) Сохранность контингента 100% – 10 баллов 90% - 5 баллов Менее 90% - 0 баллов	ежемесячно	0-10
		ИТОГО:	100
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 100 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Руководитель учебно-производственного комплекса

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Организация текущего и перспективного планирования учебно-производственной работы Колледжа	Наличие своевременно разработанного и утвержденного плана работы Наличие – 18 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-18
1.2. Создание комфортной социокультурной образовательной среды: (оформление учебных мастерских, лабораторий, аудитории, пополнение средствами обучения и т.д.)	Своевременное обеспечение и эффективное использование оборудования и материалов в учебном процессе Наличие – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста Наличие – 9 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-9
2.2. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», на официальном сайте образовательной организации в	Результативность наполнения электронных информационных систем и сайта по направлению деятельности: - полнота информации - своевременность	ежемесячно	0-6

информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и пр.	Обеспечение – 6 баллов; Отсутствие – 0 баллов		
2.3. Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов; Отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	0-5
	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно гигиенических норм; культуры образовательной среды Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Участие в подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	Организация оказания консультативной помощи педагогам для подготовки участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства регионального, окружного, всероссийского и международного уровней: чемпионаты «Молодые профессионалы» (Worldskills Russia), конкурс научно-технического творчества молодежи, конкурс научно-технического творчества обучающихся СПО, а также в конкурсах и мероприятиях творческой, спортивной и социальной направленности всероссийского и международного уровней образовательное учреждение- 4 балла регион – 6 баллов РФ – 8 баллов	Ежемесячно	0-8
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
4.1. Организация и обеспечение проведения ЛПЗ на базе предприятий	Участие в создании учебных площадок на предприятиях Участие – 8 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-8
	Согласованные графики проведения ЛПЗ на предприятиях Наличие – 8 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-8
	Учебно-методическое обеспечение ЛПЗ на предприятиях: <i>100% - 8 баллов</i> <i>менее 100% - 0 баллов</i>	ежемесячно	0-8
4.2. Развитие сетевого взаимодействия с предприятиями, организациями, ассоциациями и союзами работодателей	Увеличение количества договоров о сетевом сотрудничестве: <i>2 и более в отчетный период – 2 балла;</i> <i>менее 2 – 0 баллов.</i>	ежемесячно	0-2
4.3. Внебюджетная деятельность	Организация работы мастерских по выпуску полезной продукции Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Организация работы кружков технического творчества, клубов, студенческого научного общества и др.	Наличие планов работы и отчетов о выполненной работе кружков, клубов и др. Наличие – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно	0-10

			ИТОГО	100
Дополнительные показатели эффективности деятельности				
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 100 баллов	
Основания для депремирования				
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов	

* - при наличии экономии ФОТ

Заведующий информационно-библиотечным центром

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
Организация текущего и перспективного планирования центра	Наличие своевременно разработанных и утвержденных планов работы центра Наличие – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Создание элементов развивающей среды (оформление читального зала)	Наличие плана оформления и его выполнение Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
Полноценное и качественное использование фондов библиотек, в т.ч. электронных	Ведение электронной картотеки Ведение – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды Соблюдение – 2 балла Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-2
Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов	ежемесячно	0-3

	Отсутствие – 3 балла		
Обеспечение полноты и актуальности информации на официальном сайте образовательного учреждения	Обеспечение – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Подготовка и организация тематических выставок Наличие – 4 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-4
	Предоставление позитивной информации на официальный сайт учреждения (анонсы мероприятий и новости о них) Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
Своевременное составление и предоставление необходимой отчетности	Своевременное составление – 10 баллов Несвоевременное составление – 0 баллов	ежемесячно	0-10
Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
	ИТОГО:		51
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 51 балла
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Руководитель центра патриотического воспитания

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Организация текущего и перспективного планирования работы Колледжа по патриотическому воспитанию	Наличие своевременно разработанного и утвержденного плана работы Наличие – 25 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-25
1.2. Создание комфортной социокультурной образовательной среды: (оформление образовательного пространства, документационное обеспечение работы)	Выполнение плана развития социокультурной среды Колледжа Наличие – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста Наличие – 15 баллов; Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-15
2.2. Обеспечение полноты и актуальности информации в электронной системе «Барс-Электронный колледж», на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и пр.	Результативность наполнения электронных информационных систем и сайта по направлению деятельности: - полнота информации - своевременность Обеспечение – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
2.3. Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов; Отсутствие – 5 баллов	ежемесячно	0-5
	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно гигиенических норм; культуры образовательной среды Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			
3.1. Участие в подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий патриотической направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	Организация оказания консультативной помощи педагогам для подготовки участия обучающихся в конкурсах и мероприятиях патриотической и социальной направленности всероссийского и международного уровней образовательное учреждение - 4 балла регион – 6 баллов РФ – 10 баллов	ежемесячно	0-10
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
4.1. Развитие взаимодействия с организациями патриотической направленности	Увеличение количества организаций: Наличие – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-5

5. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения			
5.1. Организация внеурочной и досуговой занятости и социально-значимой деятельности обучающихся	Доля обучающихся, охваченных внеурочной деятельностью <i>более 90% - 15 баллов</i> <i>55-90% - 10 баллов</i> <i>менее 55% - 0 баллов</i>	ежемесячно	0-15
ИТОГО			100
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 100 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Специалист информационно-библиотечного центра

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов
1. Развитие материально-технической базы учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса			
1.1. Создание элементов развивающей среды (оформление музейного комплекса)	Наличие плана работы обновления Наличие – 15 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-15
1.2. Полноценное и качественное использование фондов музейного комплекса	Ведение электронной картотеки Ведение – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
2. Повышение профессионального мастерства			
2.1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	Наличие индивидуального плана профессионального роста Наличие – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-2
	Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды Соблюдение – 2 балла Несоблюдение – 0 баллов	ежемесячно	0-2
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления учреждением			

3.1. Соблюдение норм профессиональной этики	Отсутствие конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Учреждения Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла	ежемесячно	0-3
3.2. Обеспечение полноты и актуальности информации на официальном сайте образовательного учреждения	Обеспечение – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-3
4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества образования			
4.1. Проведение системной работы по социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	Подготовка и организация экскурсий Наличие – 9 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-9
4.2. Использование различных форм и технологий профориентационной работы	Предоставление позитивной информации на официальный сайт учреждения (анонсы мероприятий и новости о них) Наличие – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	ежемесячно	0-10
		ИТОГО:	46
Дополнительные показатели эффективности деятельности			
Участие в особо важной для Колледжа работе (организационная помощь во время проведения мероприятий, подготовка документации, подготовка материально-технической базы, санитарно-технические мероприятия и т.д.)	Участие в особо важной для Колледжа работе	по итогам работы за год (выплата производится в декабре)*	Дополнительное увеличение до 46 баллов
Основания для депремирования			
Неисполнение поручений администрации, руководителей структурных подразделений колледжа	Зафиксированное неисполнение поручений (объяснительная записка, приказ на депремирование)	ежемесячно	Депремирование до 100 % от набранного количества баллов

*- при наличии экономии ФОТ

Приложение 2

к Положению об оплате и стимулировании
труда работников ГАПОУ ТО «ТКТТС»

Оценочный лист эффективности и результативности деятельности работника

ФИО _____

Период оценивания (месяц, год) _____

Стоимость 1 балла: _____

Наименование показателя эффективности и результативности деятельности	Оценка показателя	Период за который учитывается показатель	Количество баллов	Обоснование	Самооценка (баллы)	Внешняя оценка (баллы)	Итоговая оценка комиссии (баллы)
Итого основных баллов за месяц							
Итого дополнительных баллов за месяц							
Итого депремирование (баллы)							
Всего баллов за месяц							
Всего годовых баллов							

Внешняя оценка:

(должность) (подпись) (ФИО)
« _____ » _____

(подпись, ФИО руководителя структурного подразделения)

Комиссия _____

Ознакомлен(а) _____
(подпись) (ФИО)

**Оценочный лист эффективности и результативности
деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера**

ФИО _____

Период оценивания (квартал) _____

Стоимость 1 балла: _____

<i>Группы показателей</i>	<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателя</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Отчетный период</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Самооценка (баллы)</i>	<i>Внешняя оценка (баллы)</i>	<i>Итоговая оценка комиссии (баллы)</i>
Итого основных баллов по бюджету за квартал:								
Итого дополнительных баллов по бюджету за квартал:								
Итого баллов по внебюджету за квартал:								
Итого основных баллов к депремированию по бюджету за квартал:								
Итого дополнительных баллов к депремированию по бюджету за квартал:								
Итого баллов к депремированию по внебюджету за квартал:								

Внешняя оценка:

(должность) (подпись) (ФИО)
« _____ »

(подпись, ФИО руководителя структурного подразделения)

Комиссия _____

Ознакомлен(а) _____
(подпись) (ФИО)

**Порядок осуществления выплат
ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство
(кураторство) педагогическим работникам, выплат ежемесячного
денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и
взаимодействию с детскими общественными объединениями
государственных профессиональных образовательных организаций**

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций», постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 "О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора), "Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

1.2. Настоящий порядок устанавливает размер, условия и порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам, выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных профессиональных образовательных организаций государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса» (далее по тексту – Учреждение).

2. Условия и размер вознаграждения

2.1. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя учреждения возложены функции классного руководителя (куратора) по организации и координации воспитательной работы в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают:

- образовательные программы среднего профессионального образования;
- программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья;

- программы профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся, имеющих основное общее образование.

2.2. В случае необходимости классное руководство (кураторство) может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих учебные занятия.

2.3. Выплаты кураторам производить за счет средств субсидии из областного и федерального бюджетов.

2.4. Вознаграждение за классное руководство (кураторство) выплачивается в размере 5 000 рублей в месяц (при условии осуществления классного руководства (кураторства) одним педагогическим работником в двух и более группах ежемесячное вознаграждение устанавливается на уровне 10 000 рублей).

2.5. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных профессиональных образовательных организаций производится в размере 5 000 рублей в месяц за счет средств субсидии из федерального бюджета.

3. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения

3.1. Вознаграждение за классное руководство (кураторство), выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных профессиональных образовательных организаций выплачивается с учетом районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.2. Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных профессиональных образовательных организаций является составной частью заработной платы работника, выплачивается работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

3.3. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) прекращается со дня издания приказа руководителя учреждения об освобождении педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству (кураторству) в конкретной группе по различным основаниям.

3.4. Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных профессиональных образовательных организаций учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения.

3.5. Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

государственных профессиональных образовательных организаций учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

4. Заключительные положения

4.1. Контроль за начислением и выплатой вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам, ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных профессиональных образовательных организаций осуществляет руководитель Учреждения.