

«Согласовано»
с Советом колледжа
Протокол № 1-28-06/24
от 28.06.2024

«Согласовано»
с профкомом колледжа
Протокол № 1-28-06/24
от 28.06.2024

«Утверждаю»

Директор ТПОУ ТО

«ТТЭЖ им. А.Г.Рогова»

Сальников В.В.

Приказ № 2-ОД-28-06/24

от 28.06.2024



ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам колледжа (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский технико-экономический колледж имени А.Г.Рогова» (далее соответственно - Колледж, работники), и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Законом Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013 № 1989-ЗТО, Постановлением Администрации Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», Уставом Колледжа.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

условия осуществления выплат компенсационного характера;
условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.4. Положение согласовано с Советом колледжа, выборным профсоюзным органом колледжа и утверждается директором колледжа.

1.5. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

1.6. Настоящее Положение является локальным нормативным актом колледжа.

2. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды, размеры и условия осуществления

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных организациях Тульской области работникам колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении

профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование кафедрой, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов (включительно) должностного оклада (оклада) по основной работе в зависимости от объема выполняемых работ, определенного дополнительным соглашением к трудовому договору;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе в зависимости от объема выполняемых работ, определенного дополнительным соглашением к трудовому договору.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе в зависимости от объема выполняемых работ, определенного дополнительным соглашением к трудовому договору.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов (включительно) должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании колледжа.

Заместителю директора колледжа во время исполнения им обязанностей руководителя в период отпуска или временной нетрудоспособности последнего,

устанавливается компенсационная выплата в размере разницы в должностных окладах (оклада).

Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам в размере 50 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников колледжа для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для работников, получающих оклад (должностной оклад) и привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, устанавливается оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам колледжа устанавливаются в размере до 1000 рублей.

Конкретный размер доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам колледжа устанавливается в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за классное руководство педагогическим работникам колледжа относятся:

- ведение документации (журнал классного руководителя, план работы классного руководителя, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год, зачетные книжки студентов), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- обеспечение сохранности контингента группы;

- обеспечение посещаемости учебных занятий студентами групп;

- обеспечение показателей успеваемости студентов группы;

- оказание помощи студентам в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими студентами;

- обеспечение дисциплины и поведения студентов (обучающихся) группы;

- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) студентов, оказание им помощи в воспитании студентов; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета группы;

- проведение классных часов и других воспитательных мероприятий со студентами (обучающимися) группы;

- планомерная работа со студентами группы из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- организация и контроль дежурств в группах по колледжу, уборки кабинета и закрепленной территории, участие в третьем трудовом семестре.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками колледжа устанавливается за фактически отработанное время.

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета

Педагогическим работникам колледжа, осуществляющим классное руководство в учебных группах, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей в месяц.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей осуществляется за счет иного

межбюджетного трансферта, предоставляемого на эти цели из федерального бюджета бюджету Тульской области.

В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух и более группах ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается в размере не более 10000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, установленное за счет средств федерального бюджета, выплачивается вне зависимости от осуществления выплат за выполнение функций классного руководителя за счет средств бюджета Тульской области, установленных настоящим Положением.

Доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) педагогическим работникам колледжа устанавливаются в размере до 1500 рублей.

Конкретный размер доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) педагогическим работникам колледжа устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) педагогическим работникам колледжа относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории, мастерской), описание имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;
- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;
- участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий, мастерских) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;
- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);
- использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях, мастерских) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;
- организация внеклассной работы обучающихся (студентов): систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися (студентами), на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;
- обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий, мастерских) в соответствии с современными требованиями эстетики;
- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;
- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории, мастерской), организация и

контроль уборки учебного кабинета (лаборатории, мастерской), подготовка к началу учебного года;

- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;

- организация и участие в ремонтных работах в кабинете (лаборатории, мастерской).

Доплаты за руководство предметными цикловыми комиссиями (далее – ПЦК) педагогическим работникам колледжа устанавливаются в размере до 1500 рублей.

Конкретный размер доплаты за руководство предметными цикловыми комиссиями (далее – ПЦК) педагогическим работникам колледжа устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство ПЦК педагогическим работникам колледжа относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы ПЦК, индивидуальные планы работы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе ПЦК), соблюдение сроков предоставления документации;

- организация и руководство работой по учебно-методического обеспечению учебных дисциплин (участие в разработке рабочих учебных планов и программ по учебным дисциплинам, программ производственной (профессиональной) практики, тематики и содержания курсового и дипломного проектирования, лабораторных работ и практических занятий, содержания учебного материала дисциплин для самостоятельного изучения обучающимися);

- обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся (выработка единых требований к оценке знаний и умений по дисциплинам, разработка содержания экзаменационных материалов, контрольных и зачётных работ, тестов, тематики курсовых работ (проектов));

- участие в формировании программы итоговой государственной аттестации выпускников (разработка программы итогового междисциплинарного экзамена по специальности, тематики квалификационных выпускных работ, требований к выпускным квалификационным работам, критериев оценки знаний выпускников на аттестационных испытаниях);

- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников, входящих в состав ПЦК, распределению их педагогической нагрузки;

- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;

- руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками;

- выработка единых требований к содержанию работы кабинетов и лабораторий, рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции ПЦК;

- участие в профориентационной работе (подготовка и проведение дней открытых дверей, участие в ярмарках учебных мест, городских и областных конкурсах, выставках и т.д.).

Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам колледжа устанавливаются с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету в следующих размерах:

- русский язык, литература, родной язык, родная литература – 15 %;
- математика, иностранный язык, иностранный язык в профдеятельности, инженерная графика, основы инженерной графики, техническая механика, основы технической механики и слесарных работ, строительное черчение, техническое черчение - 10%.

Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливаются в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются приказом по колледжу, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом директора колледжа в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициент и других выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в колледже устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- выплаты за качество выполняемой работы;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам колледжа осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых

качественными и количественными показателями.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор колледжа, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в колледже.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в колледже критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным директору, - по представлению директора колледжа на основании заполненных им оценочных ведомостей;

руководителям структурных подразделений колледжа, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей директора колледжа на основании заполненных ими оценочных ведомостей;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях колледжа, - по представлению заместителей директора колледжа либо руководителей соответствующих структурных подразделений колледжа на основании заполненных ими оценочных ведомостей.

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников учреждения устанавливается по конкретным должностям работников (Приложение № 4).

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

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам колледжа не носит обязательный характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок продолжительностью не более одного календарного года.

По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемой работы, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах.

Для определения размера выплаты каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

Размер выплаты определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;

- определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;
- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с учетом следующих критериев:

- успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижения и превышения плановых и нормативных показателей работы;
- своевременности и полноты подготовки отчетности.

Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказание услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб колледжа;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета колледжа;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов;
- за организацию качественной и своевременной подготовки к началу учебного года.

Порядок установления выплат стимулирующего характера заместителям директора колледжа

1. Заместителям директора колледжа могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера (премиальных выплат):

1.1. Выплаты за:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ.

Выплаты заместителям директора колледжа устанавливаются приказом по коллежу по ходатайству или представлению органов общественного управления колледжа, руководителей структурных подразделений, директора колледжа.

Объем средств, направляемых на указанные выплаты, составляет не более 5-ти должностных окладов в год.

1.2. Премияльные выплаты по итогам работы.

Размер премиальных выплат за отчетный квартал заместителям директора колледжа устанавливается по решению директора колледжа на основе достижения ключевых показателей эффективности (кpi), включающих показатели эффективности деятельности учреждения, предусмотренных Постановлением № 777, (приложение № 3 к настоящему приказу) с учетом выполнения дополнительных показателей (приложение № 4 к настоящему положению).

Максимальный размер премиальных выплат заместителям руководителя устанавливается не выше размера премирования директора колледжа.

Оценка ключевых показателей эффективности деятельности заместителям директора колледжа осуществляется в баллах.

Максимальное количество баллов, предусмотренных Постановлением № 777, для установления выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) заместителям директора колледжа составляет 100 баллов.

Количество баллов, применяемых для установления выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) заместителям директора колледжа определяется в соответствии с рекомендациями Постановления № 777 и составляет:

Количество баллов, набранных по итогам квартальной и годовой оценки	Количество баллов, применяемых для установления выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) заместителям директора колледжа
0,9 - 1,0	100
0,8-0,89	85
0,71-0,79	75
0,61-0,7	60
менее 0,6	0

При установлении премиальных выплат заместителям директора колледжа 1 балл, предусмотренный за выполнение показателей Постановления № 777, соответствует 0,7 % должностного оклада.

Максимальное количество баллов, предусмотренных за выполнение дополнительных показателей, по итогам квартальной оценки (за I, II, III и IV квартал) – 80, 1 балл соответствует 1 % должностного оклада.

При установлении премиальных выплат заместителям директора колледжа результаты оценки показателей эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных Постановлением № 777, суммируются с результатами квартальной оценки дополнительных показателей.

Максимальный размер премиальных выплат на основе достижения показателей эффективности деятельности с учетом выполнения дополнительных показателей для заместителей директора колледжа составляет 150 % должностного оклада ежемесячно.

Порядок проведения дополнительной оценки эффективности деятельности учреждения по предоставлению государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента

Определение уровня достижения дополнительных показателей эффективности деятельности учреждения к Постановлению № 777 (приложение № 4 к настоящему положению) по итогам квартальной оценки (за I, II, III и IV квартал), по итогам квартальной оценки выполнения дополнительных показателей производится по форме, установленной приложением № 4 к настоящему положению.

Каждому показателю отчетов присваивается балл в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

На рассмотрение в Комиссию предоставляются сводные отчеты. На основании решения Комиссии осуществляется расчет размера премиальных выплат заместителям директора колледжа по итогам достижения показателей эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных Постановлением № 777, и дополнительных показателей к Постановлению № 777

Максимальный размер премиальных выплат заместителям руководителя устанавливается не выше размера премирования директора колледжа.


1.3. Один раз в год по представлению директора колледжа по результатам организации платных услуг, относящихся к основным видам деятельности, заместителям директора колледжа может устанавливаться премиальная выплата из внебюджетных источников в размере до 100% должностного оклада (приложение № 4 к настоящему положению).

Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2024.

«Согласовано»
с Советом колледжа
Протокол № 1-28-06/24
от 28.06.2024

«Согласовано»
с профкомом колледжа
Протокол № 1-28-06/24
от 28.06.2024

«Утверждаю»
Директор ГПОУ ТО
«ТТЭК им. А.Г. Рогова»
Сальников В.В.
Приказ № 2-ОД-28-06/24
от 28.06.2024



Приложение N 1
к Положению о компенсационных
и стимулирующих выплатах
работникам колледжа

Критерии для установления доплат за классное руководство

Основными критериями для установления доплаты за классное руководство являются:

- 1) Систематичность в ведении документации (журнал классного руководителя, план работы классного руководителя, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания стипендиальной комиссии (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год, зачетные книжки студентов), в т.ч. ведение электронных форм документации, и своевременное предоставление ее администрации колледжа.
- 2) Сохранность контингента группы.
- 3) Показатели посещаемости учебных занятий студентами группы.
- 4) Показатели успеваемости студентов группы.
- 5) Оказание помощи студентам в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими студентами.
- 6) Дисциплина и поведение студентов группы.
- 7) Взаимодействие с родителями (иными законными представителями) студентов, оказание им помощи в воспитании студентов; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета группы.
- 8) Систематическое проведение классных часов и других воспитательных мероприятий со студентами группы, организация общеколледжевых мероприятий и привлечение к ним студентов группы

9) Планомерная работа со студентами группы из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

10) Организация и контроль дежурств группы по колледжу, уборки кабинета и закрепленной территории, участие в третьем трудовом семестре.

Деятельность классного руководителя по каждому критерию оценивается в размере 4 баллов.

После определения индивидуального показателя классного руководителя, сумма баллов переводится в рубли для установления доплаты за классное руководство, в соответствии со следующей методикой:

Сумма баллов	4 балла	8 баллов	12 баллов	16 баллов	20 баллов	24 балла	28 баллов	32 балла	36 баллов	40 баллов
Доплата (руб.)	100 руб.	200 руб.	300 руб.	400 руб.	500 руб.	600 руб.	700 руб.	800 руб.	900 руб.	1000 руб.

«Согласовано»
с Советом колледжа
Протокол № 1-28-06/24
от 28.06.2024

«Согласовано»
с профкомом колледжа
Протокол № 1-28-06/24
от 28.06.2024

«Утверждаю»
Директор ГПОУ ТО
«ТТЭК им. А.Г.Рогова»
Сальников В.В.
Приказ № 2-ОД-28-06/24
от 28.06.2024



Приложение N 2
к Положению о компенсационных
и стимулирующих выплатах
работникам колледжа

Критерии для установления доплат за заведование кабинетами (лабораториями, мастерскими)

Основными критериями для установления доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) являются:

- Систематичность ведения документации (паспорт кабинета (лаборатории, мастерской), описание имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации, и своевременное предоставление ее администрации колледжа. Участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий в установленные сроки.
- Участие в оснащении кабинетов (лабораторий, мастерских) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения. Обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ. Степень сложности оборудования.
- Наличие учебно-методического обеспечения преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок).
- Использование при работе в кабинета (лаборатории, мастерской) инновационных программ и технологий, в том числе информационно-коммуникационных.
- Организация внеклассной работы студентов. Систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных студентами, на выставки технического творчества. Подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.
- Обеспечение оформления кабинета (лаборатории, мастерской) в соответствии с современными требованиями эстетики.
- Обеспечение сохранности оборудования и инвентаря. Контроль правильности использования оборудования.
- Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в кабинете (лаборатории, мастерской). Организация и контроль уборки кабинета (лаборатории, мастерской), подготовка к началу учебного года.

•Выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности. Обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов

•Организация и участие в ремонтных работах в кабинете (лаборатории, мастерской).

Деятельность заведующего по каждому критерию оценивается в размере 5 баллов.

После определения индивидуального показателя заведующего учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) сумма баллов переводится в рубли для установления доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), в соответствии со следующей методикой:

Сум- ма бал- лов	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
Доп- лата (руб.)	120	180	240	300	360	420	460	540	600	660	720	780	840	900	960	102 0	108 0
Сум- ма бал- лов	38	40	42	44	46	48	50										
Доп- лата (руб.)	114 0	120 0	126 0	132 0	138 0	144 0	150 0										

«Согласовано»
с Советом колледжа
Протокол № 1-28-06/24
от 28.06.2024

«Согласовано»
с профкомом колледжа
Протокол № 1-28-06/24
от 28.06.2024

«Утверждаю»

Директор ГПОУ ТО

«ТТЭЖ им. А.Г.Рогова»

Сальников В.В.

Приказ № 2-ОД-28-06/24

от 28.06.2024



Приложение N 3
к Положению о компенсационных
и стимулирующих выплатах
работникам колледжа

Критерии для установления доплат за руководство ПЦК

Основными критериями для установления доплаты за руководство предметными цикловыми комиссиями являются:

- 1) Численность ПЦК. Качественный состав педагогических кадров.
- 2) Своевременность ведения и утверждения документации (план работы ПЦК, индивидуальные планы работы преподавателей, утверждение учебно-программной документации, отчеты преподавателей, отчет о работе ПЦК), соблюдение сроков предоставления документации администрации колледжа.
- 3) Организация и руководство работой по учебно-методического обеспечению учебных дисциплин (участие в разработке рабочих учебных планов и программ по учебным дисциплинам, программ производственной (профессиональной) практики, тематики и содержания курсового и дипломного проектирования, лабораторных работ и практических занятий, содержания учебного материала дисциплин для самостоятельного изучения студентами, УМК).
- 4) Обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся (выработка единых требований к оценке знаний и умений по дисциплинам, разработка содержания экзаменационных материалов, контрольных и зачётных работ, тестов, тематики курсовых работ (проектов)).
- 5) Участие в формировании программы итоговой государственной аттестации выпускников (разработка программы итогового междисциплинарного экзамена по специальности, тематики квалификационных выпускных работ, требований к выпускным квалификационным работам, критериев оценки знаний выпускников на аттестационных испытаниях).
- 6) Совершенствование методического и профессионального мастерства преподавателей, оказание помощи начинающим преподавателям, внесение предложений по аттестации преподавателей, входящих в состав предметно-цикловой

комиссии, распределению их педагогической нагрузки. Организация контроля качества проводимых членами комиссии занятий.

7) Изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания. Руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий преподавателями.

8) Организация экспериментально-конструкторской работы, технического (художественного) творчества студентов, внеклассной работы в ПЦК.

9) Выработка единых требований к содержанию работы кабинетов и лабораторий, рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы преподавателей, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции предметно-цикловой комиссии.

10) Участие в профориентационной работе (подготовка и проведение дней открытых дверей, участие в ярмарках учебных мест, городских и областных конкурсах, выставках и т.д.).

Деятельность председателя ПЦК по каждому критерию оценивается в размере 5 баллов.

После определения индивидуального показателя председателя ПЦК, сумма баллов переводится в рубли для установления доплаты за руководство предметными цикловыми комиссиями, в соответствии со следующей методикой:

Сумма баллов	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
Доплата (руб.)	120	180	240	300	360	420	460	540	600	660	720	780	840	900	960	1020	1080
Сумма баллов	38	40	42	44	46	48	50										
Доплата (руб.)	1140	1200	1260	1320	1380	1440	1500										

«Согласовано»
с Советом колледжа
Протокол № 1-28-06/24
от 28.06.2024

«Согласовано»
с профкомом колледжа
Протокол № 1-28-06/24
от 28.06.2024

«Утверждаю»
Директор ГПОУ ТО
«ТТЭЖ им.А.Г.Рогова»
Сальников В.В.
Приказ № 2-ОД-28-06/24
от 28.06.2024



Приложение N 4
к Положению о компенсационных
и стимулирующих выплатах
работникам колледжа

Критерии оценки деятельности работников по должностям

*Критерии оценки деятельности работников по должности
«Преподаватель», «Преподаватель-организатор ОБЖ», «Руководитель
физвоспитания»*

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Количество балов
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектов, социальных проектов и др.		0,2
Активное участие в мероприятиях по организации итоговой аттестации обучающихся		0,1
Работа с неуспевающим обучающимися и находящимися в группе «риска». Коррекционная работа		0,2
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,2
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,4
Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности		0,2
Участие в наставнической деятельности		0,2
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2
Участие в организации и проведении		0,2

профорориентационной работы		
Наличие и использование в работе инновационных методик		0,2
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,3
Молодой специалист/Наставник		0,2
Участие в обновлении сайта		0,1
Использование проектных методов в работе		0,1
Социальное партнерство с другими учреждениями		0,1
Участие в художественной самодеятельности		0,1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Качественные результаты итоговой и промежуточной аттестации	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации :	
	- от 20 до 50% от общего количества обучающихся; - свыше 50% от общего количества обучающихся;	1 2
Успеваемость обучающихся	- 100%	3
	- 80-90%	2
	- ниже 80%	1
Динамика среднего балла успеваемости обучающихся	- на уровне прошлого семестра	1
	- выше уровня прошлого семестра	2
Количество обучающихся, не имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого семестра	1
	- выше уровня прошлого года	2
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе	Соответствие критерию - 1 Несоответствие критерию - 0	1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Подготовка призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения	1
	- региональный уровень	2
	- межрегиональный уровень	3
	- всероссийский уровень	4
Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	- внутри учреждения;	1
	- на региональном уровне; - на всероссийском уровне	2

		3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия; -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		1 2
Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		1
Использование ресурсов сети Интернет	- использует ресурсы сети Интернет учреждения	1
Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (1С:Колледж ПРОФ)	- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия - использует систему 1С: колледж ПРОФ для контроля и учета успеваемости студентов - достоверность информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области	2
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		2
Организация и проведение мероприятий	- на уровне учреждения	1
	- на региональном уровне	2
	- на всероссийском уровне	3
Участие в организации и проведении на базе предприятий	- на уровне учреждения	1
	- на региональном уровне	2
	- на всероссийском уровне	3
Выступление с докладами на педагогических советах		2
Проведение открытых уроков, классных часов, мероприятий		2
Участие в подготовке к новому учебному году		2
Участие в благоустройстве и озеленении территории		1
Дежурство по учреждению (общежитию учреждения)		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград, благодарностей, грамот		1
Качество разработки и реализации рабочих программ	наличие и реализация рабочих программ	3

Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий)	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков, педчасов и т.п.	3
Качественное выполнение срочных поручений		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		3
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	До 50% Более 50%	1 2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Мастер производственного обучения», «Инструктор по труду»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Наличие собственных программ, методических разработок в соответствии с ФГОС, максимально сближающих подготовку рабочих профессий с производственной практикой в соответствии с ФГОС		от одной до трех программ – 0,2; от трех и выше- 0,5
Наличие рабочей программы производственного обучения и производственной практики в соответствии с ФГОС		0,3
Организация производственного обучения, производственной практики, подготовка рабочих кадров	Наличие договоров с организациями, предприятиями	0,5
Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности		0,2
Участие в наставнической деятельности		0,2

Участие в работе экспертных комиссий групп, жюри олимпиад		0,2
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2
Участие в организации и проведении профориентационной работы		0,2
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,2
Участие в обновлении сайта		0,1
Использование проектных методов в работе		0,1
Социальное партнерство с другими учреждениями		0,2
Участие в художественной самодеятельности		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3

1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Содержание закрепленной территории, дежурство по учебному корпусу, столовой и др.(отсутствие замечаний)	Соответствие критерию - 1 Несоответствие критерию - 0	1
Обеспечение работы по взаимодействию с родителями	Соответствие критерию - 1 Несоответствие критерию - 0	1
Посещение обучающихся на дому	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Результаты работы по профилактике правонарушений (правонарушений нет)	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Трудоустройство выпускников	100%	2
	не менее 50%	1
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Подготовка призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения	1
	- региональный уровень	2
	- всероссийский уровень	3
Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	- внутри учреждения;	1
	- на региональном уровне;	2
	- всероссийский уровень	3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		1
		2
Организация и проведение мероприятий	- на уровне учреждения	1
	- регионального уровня	2

	- всероссийского уровня	3
Использование ресурсов сети Интернет, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (1С: Колледж ПРОФ)	- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия - использует систему 1С: колледж ПРОФ для контроля и учета успеваемости студентов - достоверность информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области	2
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса		3
Выступление с докладами на педагогических советах		3
Проведение открытых мероприятий		3
Участие в подготовке к новому учебному году		2
Участие в профориентационной работе		2
Участие в благоустройстве и озеленении территории		2
Дежурство по учреждению (общежитию учреждения)		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград, благодарностей, грамот		1
Качество разработки и реализации рабочих программ	наличие и реализация рабочих программ	3
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий)	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков, педчасов и т.п.	3
Качественное выполнение срочных поручений		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	3
Организация рабочего места	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2

Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	До 50% Более 50%	1 2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Старший мастер»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Наличие собственных программ, методических разработок в соответствии с ФГОС, максимально сближающих подготовку рабочих профессий с производственной практикой в соответствии с ФГОС		от одной до трех программ – 0,2; от трех и выше- 0,5
Наличие рабочей программы производственного обучения и производственной практики в соответствии с ФГОС		0,3
Организация производственного обучения, производственной практики, подготовка рабочих кадров	Наличие договоров с организациями, предприятиями	0,5
Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности		0,2
Участие в наставнической деятельности		0,2
Участие в работе экспертных комиссий групп, жюри олимпиад		0,2
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2
Участие в организации и проведении профориентационной работы		0,2
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,2
Участие в обновлении сайта		0,1
Использование проектных методов в работе		0,1
Социальное партнерство с другими учреждениями		0,2
Участие в художественной самодеятельности		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3

1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие,

9 месяцев, год)

Содержание закреплённой территории, дежурство по учебному корпусу, столовой и др.(отсутствие замечаний)	Соответствие критерию - 1 Несоответствие критерию - 0	1
Обеспечение работы по взаимодействию с родителями	Соответствие критерию - 1 Несоответствие критерию - 0	1
Посещение обучающихся на дому	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Результаты работы по профилактике правонарушений (правонарушений нет)	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Трудоустройство выпускников	100%	2
	не менее 50%	1
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Подготовка призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения	1
	- региональный уровень	2
	- всероссийский уровень	3
Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	- внутри учреждения;	1
	- на региональном уровне;	2
	- всероссийский уровень	3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		1
		2
Организация и проведение мероприятий	- на уровне учреждения	1
	- регионального уровня	2
	- всероссийского уровня	3
Использование ресурсов сети Интернет, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (ИС: Колледж ПРОФ)	- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия - использует систему ИС: колледж ПРОФ для контроля и учета успеваемости студентов - достоверность информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области	2
Материально-техническая, ресурсная		3

обеспеченность учебного процесса		
Выступление с докладами на педагогических советах		3
Проведение открытых мероприятий		3
Участие в подготовке к новому учебному году		2
Участие в профориентационной работе		2
Участие в благоустройстве и озеленении территории		2
Дежурство по учреждению (общежитию учреждения)		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие наград, благодарностей, грамот		1
Качество разработки и реализации рабочих программ	наличие и реализация рабочих программ	5
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий)	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков, педчасов и т.п.	5
Качественное выполнение срочных поручений		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	3
Организация рабочего места	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	5
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		1
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Заведующий учебно-методическим кабинетом», «Методист»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции и др.)		0,3
Обеспечение педагогов организации образовательными и досуговыми программами		0,2
Обеспечение пополнения и обновления методического фонда		0,2
Подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах, участие в наставнической деятельности		0,2
Сопровождение педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК		0,2
Организация различных видов мониторинга		0,2
Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка, инновационная деятельность		0,3
Систематическое обновление информации на сайте учреждения		0,1
Разработка новой методической продукции		0,3
Организация выставки методических материалов		0,1
Публикации (статьи по распространению и обобщению результативного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет, выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)		0,3
Разработка инновационных продуктов		0,2
Участие в работе органов государственно-общественного управления		0,2
Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Результативность сопровождения педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК; подготовки к выступлениям и публикациям педагога	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию - 0	3
Актуальность и результативность аналитической деятельности	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию - 0	3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10

2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда

Качество проведения методической учебы по вопросам обеспечения образовательного процесса		5
Разработка, участие в разработке методических рекомендаций, пособий, электронных пособий.	-внутри организации	3
	- региональный уровень	4
	-всероссийский уровень	5
Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	-внутри организации;	3
	-на региональном уровне;	4
	-всероссийский уровень	5
Обобщение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		3
Использование ресурсов сети Интернет, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных организаций работа в системе ИС: колледж ПРОФ)		5
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		2
		3
		3
Организация и проведение мероприятий на базе учреждения		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

3. Оценка качества выполнения работ

Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности		1
Качество разработки педагогических программ		3
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса	Наличие методических разработок	3
Качественное выполнение срочных поручений		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	3
Организация рабочего места	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		2

Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Начальник отдела социальной защиты и охраны детства», «Социальный педагог»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения).	до 80 % 80% и более	0,5 1
Коррекция отклонений в развитии обучающихся.	положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении	0,3
Деятельность по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов.		0,3
Работа по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий.		0,2
Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении.		0,2
Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций, участие в наставнической деятельности		0,4
Взаимодействие с родителями обучающихся.		0,4
Участие в методической и инновационной деятельности.		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью.	от 20% до 80% 80% и более	0,5 1
Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время.	от 20% до 80% 80% и более	0,5 1
Обобщение и распространение собственного	от 20% до 80%	1

педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.	80% и более	2
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.	Соответствие критерию – 2 Несоответствие критерию - 0	2
Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры.	от 20% до 80%	1
	80% и более	2
Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей).	от 20% до 80%	1
	80% и более	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.		3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		5
Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних.		3
Участие студентов, состоящих на учете в КДН, во внеурочной деятельности.		3
Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей.		3
Участие в руководстве методическими объединениями.		5
Участие в методической и инновационной деятельности.		4
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		2
Признание высокого профессионализма работника администрацией организации.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях.	-на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных организаций работа в системе 1С: Колледж ПРОФ)		3
Качественное выполнение срочных поручений.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний	3

	по организации рабочего места	
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса.	Наличие методических разработок	3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Педагог-психолог»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами образовательного учреждения.		0,2
Наличие обращений обучающихся за консультациями к специалисту.		0,4
Коррекция отклонений в развитии обучающихся. динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении.	-на занятиях предшествующего периода -выше уровня предшествующего периода	0,5 1
Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами.		0,2
Молодой специалист		0,2
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся.		0,3
Участие в организации профориентационной работы, участие в наставнической деятельности		0,3
Взаимодействие с родителями обучающихся.		0,1
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию - 0	3

мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.		
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию - 0	3
Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Работа с обучающимися по профессиональному самоопределению обучающихся.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Востребованность услуг участниками образовательного процесса.		5
Результативность исследовательской деятельности социального педагога.		5
Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КНД, ПДН. и др.		5
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		5
Внедрение современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария.		5
Участие и результативность студентов в олимпиадах, конкурсах, конференциях, грантах разных уровней.		3
Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных организаций работа в системе 1С: Колледж ПРОФ)		3
Качество диагностических мероприятий.		3
Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией учреждения.		3
Качественное выполнение срочных поручений.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей		3

структурных подразделений.		
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Руководитель структурного подразделения в г.Суворов»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.		0,4
Руководство хозяйственной деятельностью.		0,6
Осуществление текущего ремонта помещений.		0,4
Четкая организация и координация работы технического и обслуживающего персонала.		0,7
Оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.		0,1
Обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода.		0,4
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы в соответствии с требованиями СанПИН.		0,4
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, водоснабжение). Соответствие критерию - 1 Несоответствие критерию - 0	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности пожарной безопасности.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Разработка проектов локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.	Соответствие критерию - 2	2

	Несоответствие критерию - 0	
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>10</i>
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, создание бесконфликтной рабочей среды.		4
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.		4
Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение.		4
Своевременное проведение инструктажей и ведение документации.		4
Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов.		4
Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности.		4
Образцовое содержание территории учреждения.		4
Организация качественной и своевременной подготовки к началу учебного года		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		6
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		10
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии оценки деятельности работников по должности «Заместитель руководителя структурного подразделения в г.Суворов»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Организация образовательной деятельности с		1

учетом индивидуальных особенностей работников и учащихся, участие в наставнической деятельности		
Осуществление руководства деятельностью педагогических работников структурного подразделения		1
Динамика удовлетворенности учащихся, родителей, классного руководителя образовательным процессом в учреждении		0,4
Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.		0,4
Взаимодействие с родителями обучающихся.		0,1
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся.		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Использование дистанционных образовательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Участие образовательного учреждения в конкурсах	Соответствие критерию - 4 Несоответствие критерию - 0	4
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.	Соответствие критерию - 4 Несоответствие критерию - 0	4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		5
Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность.	до 30%	1
	от 30% до 50%	3
	50% и более	5
Доля детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей, охваченных организованными формами труда и отдыха в каникулярное время.	до 30%	1
	от 30% до 50%	3
	50% и более	5
Повышение качества профессиональной деятельности.		5
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.	по 1 баллу за каждое выступление	до 5
Участие в опытно-экспериментальной деятельности.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		8
Качественное выполнение срочных поручений.		3

Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	3
Организация рабочего места	отсутствие замечаний по организации рабочего места	3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		1
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Начальник отдела учебной работы», «Начальник отдела организации учебного процесса», «Заведующий учебной частью»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Организация образовательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся.		0,5
Осуществление руководства деятельностью педагогических работников, участие в наставнической деятельности		0,5
Организация деятельности органов ученического самоуправления в учебном коллективе.		0,5
Позитивная динамика эффективности образовательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности обучающихся; - воспитанность обучающихся; - интеллектуальная, нравственная или		0,5

физическая развитость; - сформированность классного коллектива; - и т.д.		
Динамика удовлетворенности учащихся, родителей, классного руководителя образовательным процессом в учреждении		0,4
Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.		0,4
Взаимодействие с родителями обучающихся.		0,1
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся.		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Использование дистанционных образовательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.	Соответствие критерию - 4 Несоответствие критерию - 0	4
Участие образовательного учреждения в конкурсах	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию - 0	3
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию - 0	3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		5
Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность.	до 30%	1
	от 30% до 50%	3
	50% и более	5
Доля детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей, охваченных организованными формами труда и отдыха в каникулярное время.	до 30%	1
	от 30% до 50%	3
	50% и более	5
Повышение качества профессиональной деятельности.		5
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.	по 1 баллу за каждое выступление	до 5
Участие в опытно-экспериментальной деятельности.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		5
Качественное выполнение срочных поручений.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3

Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	3
Организация рабочего места	отсутствие замечаний по организации рабочего места	3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		1
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		1
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Начальник отдела воспитательной работы», «Заместитель начальника отдела воспитательной работы», «Воспитатель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся.		0,5
Осуществление руководства деятельности воспитателей, социального педагога, педагога-организатора, участие в наставнической деятельности		0,4
Организация деятельности органов ученического самоуправления в учебном коллективе.		0,4
Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности обучающихся; - воспитанность обучающихся; - интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; - сформированность классного коллектива;		0,6

- и т.д.		
Динамика удовлетворенность учащихся, родителей, классного руководителя воспитательным процессом в учреждении		0,6
Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.		0,3
Взаимодействие с родителями обучающихся.		0,1
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся.		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3

1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

Использование дистанционных воспитательных технологий для организации воспитательной деятельности.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Участие образовательного учреждения в конкурсе воспитательных систем.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию – 0	3
Использование дистанционных воспитательных технологий для организации внеурочной деятельности.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию – 0	3
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10

2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда

Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		5
Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность.	до 30%	1
	от 30% до 50%	3
	50% и более	5
Доля детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей, охваченных организованными формами труда и отдыха в каникулярное время.	до 30%	1
	от 30% до 50%	3
	50% и более	5
Повышение качества профессиональной деятельности.		5
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.	по 1 баллу за каждое выступление	до 5
Участие в опытно-экспериментальной деятельности.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

3. Оценка качества выполнения работ

Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		4
Качественное выполнение срочных поручений.		3

Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	3
Организация рабочего места	отсутствие замечаний по организации рабочего места	3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования ТО		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Начальник отдела учебно-производственной работы и менеджмента качества образования», «Заведующий практикой»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Организация практического обучения с учетом индивидуальных особенностей учащихся.		0,5
Осуществление руководства деятельностью педагогических работников, участие в наставнической деятельности		0,5
Организация деятельности органов ученического самоуправления в учебном коллективе.		0,4
Эффективная работа в информационных системах и своевременная передача достоверных данных о колледже в информационные системы		0,1
Позитивная динамика эффективности практического обучения		0,3
Динамика удовлетворенности учащихся, родителей, классного руководителя образовательным процессом в учреждении		0,4

Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.		0,4
Взаимодействие с родителями обучающихся.		0,2
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся.		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Использование дистанционных образовательных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.	Соответствие критерию - 4 Несоответствие критерию – 0	4
Участие образовательного учреждения в конкурсах	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию – 0	3
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации практического обучения.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию - 0	3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		5
Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность.	до 30%	1
	от 30% до 50%	3
	50% и более	5
Доля детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей, охваченных организованными формами труда и отдыха в каникулярное время.	до 30%	1
	от 30% до 50%	3
	50% и более	5
Повышение качества профессиональной деятельности.		5
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.	по 1 баллу за каждое выступление	до 5
Участие в опытно-экспериментальной деятельности.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		5
Качественное выполнение срочных поручений.		5
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	3
Организация рабочего места	отсутствие замечаний по	3

	организации рабочего места	
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		1
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

**Критерии оценки деятельности работников по должности
«Педагог-организатор»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Положительная оценка со стороны ученического коллектива.		0,5
Проведение мероприятий внутри учреждения		0,3
Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения.		0,1
Проведение мероприятий регионального уровня.		0,3
Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах международного, федерального уровня.		0,3
Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах республиканского, межрегионального уровня.		0,4
Молодой специалист		0,2
Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах муниципального уровня.		0,3
Организация каникулярного отдыха обучающихся.		0,1
Оказание помощи классным руководителям, педагогам в организации и проведении		0,3

внеклассных мероприятий, открытых уроков и т.д., участие в наставнической деятельности		
Организация внеурочной (кружковой) деятельности в учреждении.		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по учреждению.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию – 0	3
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию – 0	3
Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии учреждения.	Соответствие критерию - 4 Несоответствие критерию - 0	4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Активное участие в профориентационной работе по набору контингента. Подготовка агитационной бригады учреждения.		5
Работа по развитию внутреннего самоуправления, детских общественных организаций.		5
Положительная оценка со стороны педагогического коллектива.		5
Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения.		5
Высокое качество проведения мероприятий		5
Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии учреждения.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Высокое качество проведения мероприятий.		3
Качественное выполнение срочных поручений.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	3
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3

Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Начальник отдела» (отдел охраны труда и безопасности образовательного процесса), «Специалист по охране труда»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев.		0,3
Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы.		0,6
Участие в обеспечении средствами коллективной и индивидуальной защиты работников.		0,5
Санитарно-гигиеническое, медико-профилактическое обеспечение работников и социальная защита.		1
Обеспечение контроля за состоянием условий и охраны труда в учреждениях.		0,5
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся.		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию – 0	3
Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию – 0	3
Высокое качество проведенных мероприятий.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Эффективная работа по организации	Соответствие критерию -	2

обеспечения контроля за состоянием условий и охраны труда .	2 Несоответствие критерию - 0	
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие в конкурсах, программах.		5
Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов по охране труда и технике безопасности».		10
Отсутствие случаев травматизма.		4
Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 3 года).		5
Повышение качества профессиональной деятельности.		6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		5
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		5
Организация рабочего места.		5
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		5
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «комендант», «заведующий общежитием»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Осуществление контроля за санитарно-техническим состоянием помещений в общежитии и окружающей территории.		0,6
Своевременная подготовка помещений общежития к осенне-зимней эксплуатации.		0,2
Осуществление учета и хранения товарно-материальных ценностей.		0,5
Недопущение случаев нарушения проживающими в общежитии дисциплины, общественного порядка.		0,3
Участие в организации общественной жизни обучающихся.		0,4

Организация дежурств проживающих в общежитии учреждения.		0,5
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся.		0,5
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений в общежитии и окружающей территории.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности общежитии учреждения.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Отсутствие случаев нарушения проживающими в общежитии дисциплины, общественного порядка.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Отсутствие нарушения контрольно-пропускного режима в общежитии учреждения.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие в организации мероприятий с участием обучающихся в общежитии учреждения.		5
Организация дежурств обучающихся в общежитии учреждения.		5
Ведение учета проживающих в общежитии учреждения.		8
Отсутствие случаев травматизма в общежитии учреждения.		4
Организация уборки территории общежития учреждения.		2
Повышение качества профессиональной деятельности.		6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		7
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		5
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате		5

проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Заведующий библиотекой», «Библиотекарь»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Систематическая работа по сохранению библиотечного фонда.		0,3
Участие в подготовке обучающихся, преподавателей в мероприятиях, проводимых в колледже, муниципальных, региональных, всероссийских мероприятиях.		0,6
Работа по обновлению библиотечного фонда.		0,6
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		0,7
Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность.		0,6
Организация и участие в выставках, презентациях		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Читательская активность обучающихся.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию - 0	3
Проведение обзорных бесед по прочитанным книгам.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию - 0	3
Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Оформление библиотеки.		6
Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга.		4
Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах.		8
Обеспечение доступа обучающихся к системе		6

Интернет.		
Осуществление работы по списанию библиотечного фонда.		6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		5
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		6
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		10
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «секретарь», «секретарь учебной части», «диспетчер образовательного учреждения»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Выполнение работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений.		1
Ведение делопроизводства в учреждении.		0,5
Участие в составлении расписания учебных занятий в соответствии с учебным планом.		0,2
Участие в составлении расписания консультаций.		0,2
Подготовка журналов учебных занятий.		0,1
Применение в работе компьютерной и другой оргтехники		0,5
Знание законодательства, объем информации, которым владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей		0,5
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Контролирует обеспеченность классов, групп,	Соответствие критерию -	3

подразделений образовательного учреждения необходимыми помещениями, учебно-методическими материалами, информационно-техническим оборудованием.	3 Несоответствие критерию – 0	
Осуществляет оперативный контроль за ходом образовательного процесса, обеспечивая рациональное использование учебных и вне учебных помещений образовательного учреждения.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию – 0	3
Отсутствие претензий от преподавателей, заведующих отделениями, бухгалтерской службой образовательного учреждения.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Осуществление работы с посетителями и сотрудниками учреждения	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений.		5
Ведение диспетчерского журнала (электронный журнал), представляет отчеты, рапорты и другую информацию о ходе образовательного процесса, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		10
Содействие правильной и рациональной организации учебно-воспитательного процесса.		6
Ведение учета рабочего времени педагогических работников.		4
Повышение качества профессиональной деятельности.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		10
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		6
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		5
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

**Критерии оценки деятельности работников по должности
«заведующий кабинетом (мастерской, лабораторией)», «лаборант»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии.		0,2
Разработка программ решения простых задач для использования в образовательном учреждении.		0,5
Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		0,7
Осуществляет необходимые подготовительные и вспомогательные операции при проведении лабораторных, практических и демонстрационных работ.		0,6
Обеспечивает обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ необходимыми для их проведения оборудованием, материалами, реактивами.		0,6
Знание законодательства, объем информации, которым владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей		0,1
Освоение и работа со сложным оборудованием		0,2
Знание и применение в работе компьютерной и другой техники		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие срыва уроков в следствии неисправности техники и оборудования.		2
Отсутствие жалоб работников учреждения на работу лаборанта, техника.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Осуществление взаимодействия с работниками учреждения.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Использование в работе различных компьютерных программ.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		

Осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса.		5
Осуществление оформления вверенного кабинета (лаборатории).		5
Контроль за расширением материальной базы обслуживаемого кабинета, составление по поручению заведующего кабинетом заявки на оборудование и расходные материалы, поддерживает связи с учебными коллекторами, фильмотеками и иными подобными организациями.		5
Ведение учета за материальными ценностями.		5
Осуществляет помощь преподавателям в подготовке и проведения различных конкурсов, соревнований, семинаров и т.д.		5
Знание и применение в работе компьютерной и другой техники		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		11
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		11
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		1
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «начальник отдела информации», «системный администратор»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Содержание компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии.		0,5
Разработка программ решения простых задач для использования в колледже		0,5

Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		0,3
Осуществляет необходимые подготовительные и вспомогательные операции при проведении лабораторных, практических и демонстрационных работ.		0,5
Эффективная работа в информационных системах и своевременная передача достоверных данных о колледже в информационные системы		0,1
Обеспечивает обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ необходимыми для их проведения компьютерным оборудованием, материалами, программами.		0,6
Знание законодательства, объем информации, которым владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей		0,2
Освоение и работа со сложным оборудованием		0,1
Знание и применение в работе компьютерной и другой техники		0,2
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие срыва уроков в следствии неисправности техники и оборудования.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Отсутствие жалоб работников учреждения	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния помещений	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Осуществление взаимодействия с работниками учреждения.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Использование в работе различных компьютерных программ.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса.		5
Осуществление оформления вверенного кабинета (лаборатории).		5
Контроль за расширением материальной базы составление заявки на оборудование и расходные материалы		5
Ведение учета за материальными ценностями.		6
Осуществляет помощь преподавателям в подготовке и проведения различных конкурсов, соревнований, семинаров и т.д.		7

<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		10
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		6
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		8
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «Начальник отдела (отдел нормативно-организационной деятельности)»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.		0,5
Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.).		0,5
Приведение в соответствие с требованиями имеющихся локальных актов.		0,5
Осуществление работы по соблюдению трудового законодательства в учреждении		0,5
Знание законодательства, объем информации, которым владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей		0,5
Своевременное предоставление первичных бухгалтерских документов в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» согласно графику документооборота.		0,5
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Наличие благодарностей за качественное	Соответствие критерию -	2

выполнение должностных обязанностей.	2 Несоответствие критерию – 0	
Своевременное и качественное предоставление отчетов и документации.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, выполнение ответственных, сложных и неотложных поручений);	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Полнота и профессионализм при исполнении должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10

2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда

Срочность выполняемых работ.		5
Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владеет навыками пользования эл.почтой, Интернет, правовыми системами.		10
Ведение установленной отчетности по претензионно-исковой и другой работе учреждения.		5
Ведение дел в судах общей и специальной юрисдикции по доверенности от учреждения, осуществляет их учет и хранение.		6
Участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности собственности учреждения.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

3. Оценка качества выполнения работ

Качественное выполнение должностных обязанностей.		5
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		5
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		5
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «бухгалтер»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.		0,5
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.		0,5
Своевременное предоставление первичных бухгалтерских документов в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» согласно графику документооборота.		0,5
Участие в проведении ревизий, инвентаризации материальных ценностей и денежных средств.		0,5
Обеспечивает руководителя, кредиторов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и доступной бухгалтерской информацией по соответствующему участку учета.		0,5
Знание законодательства, объем информации, которым владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей		0,1
Освоение и работа со сложным оборудованием		0,3
Знание и применение в работе компьютерной и другой техники		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие замечаний на работу бухгалтера со стороны проверяющих органов .	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2

Не допускает разглашение и утечку информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Работа в комиссиях, созданных в учреждении.		5
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		10
Своевременное представление предложений в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» на перемещение основных средств учреждения.		5
Ведение работы в УРМ Бор: оценка эффективности, паспорт учреждения.		6
Вежливо относится к специалистам учреждения и другим гражданам, дает им необходимую информацию и разъяснения, в пределах установленных полномочий.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		6
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		12
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «специалист по закупкам»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.		0,5
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также		0,5

обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.		
Своевременное предоставление документации по закупкам в бухгалтерию колледжа		0,5
Участие в работе экспертных комиссий		0,5
Обеспечивает руководителя, поставщиков и других пользователей сопоставимой и доступной информацией по проведению закупок		0,5
Знание законодательства, объем информации, которым владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей		0,1
Освоение и работа со сложным оборудованием		0,3
Знание и применение в работе компьютерной и другой техники		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие замечаний на работу специалиста по закупкам со стороны проверяющих органов .	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Не допускает разглашение и утечку информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Работа в комиссиях, созданных в учреждении.		5
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		10
Своевременное представление предложений по необходимой передвижке средств в бухгалтерию учреждения		5
Ведение работы на специализированных сайтах по закупкам.		6
Вежливо относится к специалистам учреждения и другим гражданам, дает им необходимую информацию и разъяснения, в пределах установленных полномочий.		4

<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		6
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		12
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «юрисконсульт»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Юридическая экспертиза приказов по организации и других локальных актов.		0,5
Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.).		0,5
Приведение в соответствие с требованиями имеющихся локальных актов.		0,5
Осуществление работы по соблюдению трудового законодательства в учреждении.		0,5
Участие в подготовке обоснованных ответов при отклонении претензионных и исковых требований контрагентов учреждения.		0,5
Принятие участия в работе по заключению хозяйственных договоров (контрактов), подготовке заключений об их юридической обоснованности, произведение их визирования и ведения их учета в специальном журнале.		0,5
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Своевременное и качественное предоставление отчетов и документации.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, выполнение ответственных, сложных и неотложных поручений);	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Полнота и профессионализм при исполнении должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Срочность выполняемых работ.		5
Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владеет навыками пользования эл.почтой, Интернет, правовыми системами.		10
Ведение установленной отчетности по претензионно-исковой и другой работе учреждения.		5
Ведение дел в судах общей и специальной юрисдикции по доверенности от учреждения, осуществляет их учет и хранение.		6
Участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности собственности учреждения.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		5
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		5
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		5
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по		5

контролю и надзору в сфере образования.		
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «начальник отдела кадров», «инспектор по кадрам», «специалист по кадрам»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы.		0,5
Выполнение работ по комплектованию учреждения кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации.		0,5
Проведение изучения и анализа должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала учреждения, установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников, результатов аттестации работников и оценки их деловых качеств с целью определения текущей и перспективной потребности в кадрах, подготовки предложений по замещению вакантных должностей и созданию резерва на выдвижение.		0,4
Участие в работе по подбору, отбору, расстановке кадров.		0,6
Изучение рынка труда для определения источников удовлетворения потребности в кадрах, установления и поддержания прямых связей с учебными заведениями, контактов с предприятиями аналогичного профиля.		0,6
Знание законодательства, объем информации, которым владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей		0,2
Освоение и работа со сложным оборудованием		0,1
Знание и применение в работе компьютерной и другой техники		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д. Отсутствие жалоб и обращений работников ОУ на неправомерные действия инспектора по кадрам	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2

Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний директора ОУ по ведению внутренней документации, работников организаций, для которых составляется документация; -срочность выполнения работ.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.).	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владение навыками пользования эл.почтой, Интернет, 1С кадры и др.		6
Организация работы с молодыми специалистами, с вновь прибывшими работниками.		3
Активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины.		5
Создание новых и поддержка действующих информационных банков.		5
Проведение анализа состояния трудовой дисциплины и выполнение работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, движение кадров, участие в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины.		5
Принимает участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений.		6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		5
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации		5
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		5

Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «заведующий канцелярией», «ведущий документовед», «документовед», «архивариус», «паспортист»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы.		0,5
Выполнение работ по комплектованию учреждения необходимой документацией		0,4
Проведение изучения и анализа документации учреждения, подготовка предложений по совершенствованию документооборота в учреждении.		0,6
Участие в работе по подбору, отбору, сохранности документов в учреждении.		0,7
Установление и поддержание прямых связей с учебными заведениями, контактов с предприятиями аналогичного профиля.		0,5
Знание законодательства, объем информации, которым владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей		0,1
Освоение и работа со сложным оборудованием		0,1
Знание и применение в работе компьютерной и другой техники		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д. Отсутствие жалоб и обращений работников ОУ на неправомерные действия инспектора по кадрам	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2

Эффективная организация работы с государственными службами: - отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний директора ОУ по ведению внутренней документации, работников организаций, для которых составляется документация; -срочность выполнения работ.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.).	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владение навыками пользования эл.почтой, Интернет, 1С Колледж и др.		6
Организация работы с молодыми специалистами, с вновь прибывшими работниками по организации документооборота.		4
Активное участие в разработке мероприятий по улучшению документооборота.		6
Создание новых и поддержка действующих информационных банков.		4
Проведение анализа состояния системы документооборота в учреждении		6
Принимает участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		9
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		9
Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3

Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>	30

**Критерии оценки деятельности работников по должности «начальник отдела»
(хозяйственный отдел)**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.		0,4
Руководство хозяйственной деятельностью.		0,6
Осуществление текущего ремонта помещений.		0,3
Четкая организация и координация работы технического и обслуживающего персонала.		0,5
Оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.		0,5
Обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода.		0,2
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении колледжа в соответствии с требованиями СанПИН.		0,5
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, водоснабжение).	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности пожарной безопасности.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Разработка проектов локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Поддержание благоприятного		4

психологического климата в коллективе, создание бесконфликтной рабочей среды.		
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.		6
Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение.		4
Своевременное проведение инструктажей и ведение документации.		4
Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов.		5
Оборудование необходимых уголков безопасности жизнедеятельности.		2
Образцовое содержание территории учреждения.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		6
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		6
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		6
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		4
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		4
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		<i>30</i>

Критерии оценки деятельности работников по должности «администратор»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества учреждения.		0,5
Обеспечение бесперебойной работы приборов учета тепло-, энергоносителей; соблюдение лимитов.		0,5

Работа с поставщиками по качеству поставляемых работ (услуг).		0,5
Качественная организация и проведение ремонтных работ.		0,5
Оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.		0,3
Обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода.		0,4
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа		0,2
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории колледжа		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие недостатков и хищений за отчетный период.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния организации.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения.		6
Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами.		6
Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.		6
Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.		6
Самостоятельность и эффективность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.		6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		9
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3

Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		9
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «кладовщик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Обеспечение работы по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, по их размещению с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря и т.п.		0,4
Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов.		0,4
Контроль за наличием и исправностью противопожарных средств, состоянием помещений, оборудования и инвентаря на складе и обеспечивает их своевременный ремонт.		0,4
Организация проведения погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда.		0,4
Обеспечение сбора, хранения и своевременного возврата поставщикам погрузочного реквизита.		0,3
Осуществление ведения учета складских операций, установленной отчетности.		0,4
Обеспечение чистоты и порядка в помещении и на прилегающей к нему или зданию территории.		0,4
Обеспечивает информирование руководства об имеющихся недостатках в работе склада, принимаемых мерах по их ликвидации.		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал,		

полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие недостатков и излишек по результатам ревизии и контроля.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства материальных ценностей.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству применяемой продукции.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного и весового оборудования.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства материальных ценностей.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Принимает участие в разработке и осуществлении мероприятий по повышению эффективности работы складского хозяйства, сокращению расходов на транспортировку и хранение товарно-материальных ценностей.		6
Участствует в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей.		6
Осуществление ведения учета складских операций, установленной отчетности.		6
Своевременное оформление заявок на приобретение основных средств и материальных ценностей.		6
Внедрение в организацию складского хозяйства современных средств вычислительной техники, коммуникаций и связи.		6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		5
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		5
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		5
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

**Критерии оценки деятельности работников по должности
«заведующий столовой»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Укомплектованность кадрами.		0,5
Организация своевременного прохождения медицинского осмотра работниками столовой учреждения.		0,5
Соблюдение и знание «Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиНа.		0,5
Контроль за соблюдением технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.		0,5
Сохранение технологического оборудования, материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов.		0,5
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях столовой		0,5
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Участие в проведении мероприятий в учреждении.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: создание бесконфликтной рабочей среды.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Участие в разработке новых локальных актов учреждения.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Контролировать выполнение производственных заданий, своевременное выполнение отдельных поручений подчиненными ему службами и отдельными работниками.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию – 0	2
Своевременность заключения договоров на поставку продуктов питания.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Обеспечение высокой культуры обслуживания.		9

Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		5
Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.		5
Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).		10
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		1
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		7
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		7
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		7
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «повар»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Соблюдение и знание «Санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиНа.		0,5
Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.		0,5
Соблюдение требований охраны труда.		0,6
Обеспечение высокой культуры обслуживания.		0,6
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности в помещениях столовой		0,5
Обеспечение выполнения охраны труда в помещениях столовой		0,3
<i>Максимально возможный размер</i>		3

1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

Участие в проведении мероприятий в учреждении.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10

2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда

Обеспечение высокой культуры обслуживания.		5
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		5
Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.		5
Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).		10
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		5
<i>Максимально возможное количество баллов.</i>		30

3. Оценка качества выполнения работ

Качественное выполнение должностных обязанностей.		7
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		7
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		7
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «кухонный рабочий»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Содержание производственных помещений, оборудования и кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		1
Соблюдение требований безопасности пожарной безопасности.		1
Соблюдение требований охраны труда.		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Участие в проведении мероприятий в учреждении.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию - 0	3
Обеспечение высокой культуры обслуживания.	Соответствие критерию - 3 Несоответствие критерию - 0	3
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
Ведение общественной работы.	Соответствие критерию - 2 Несоответствие критерию - 0	2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		10
Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.		10
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		5
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		5

Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.	5
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>	30

**Критерии оценки деятельности работников по должности
«кастелянша»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Соблюдение норм и правил хранения мягкого инвентаря.		0,6
Соблюдение, наличие графика и ведение журнала смены белья.		0,6
Своевременность и качественная стирка, подготовка штор, костюмов и спецодежды для сотрудников.		0,6
Бережное отношение и обеспечение безаварийной и безотказной работы в учреждении.		0,6
Обеспечение ремонта и маркировки белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря		0,6
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие замечаний и нарушений СанПиН и соблюдение личной гигиены.	Соответствие критерию - 5 Несоответствие критерию - 0	5
Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей обучающихся.	Соответствие критерию - 5 Несоответствие критерию - 0	5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.		10
Не превышение лимитов тепло, энерго- и водоресурсов.		10
Своевременное оформление заявок на обеспечение моющими средствами.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		5

Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.	5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	5
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.	5
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>	30

Критерии оценки деятельности работников по должности «дежурный по общежитию»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Организация охраны объектов учреждения.		0,3
Осуществление обхода здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену.		0,3
Обеспечение соблюдения пропускного режима работниками и посетителями учреждения.		0,4
Эффективная работа по приобщению молодежи к здоровому образу жизни		1
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа		0,5
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности в помещениях колледжа		0,5
<i>1 Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда милиции и оповещение администрации.	Соответствие критерию - 5 Несоответствие критерию - 0	5
Отсутствие жалоб со стороны работников, учащихся и посетителей учреждения.	Соответствие критерию - 5 Несоответствие критерию - 0	5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное выявление неисправности или		5

нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие.		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		2
Качественное выполнение разовых поручений.		3
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		5
Отсутствие в здании (на территории) посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора учреждения).		5
Обеспечение высокой культуры обслуживания		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		7
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		7
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		7
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «уборщик служебных помещений», «уборщик территорий»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Осуществление ежедневной уборки помещений, территории.		1
Осуществление генеральной уборки помещений.		1
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств		1

<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • требований по охране жизни и здоровья воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности 	Соответствие критерию - 5 Несоответствие критерию - 0	5
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.	Соответствие критерию - 5 Несоответствие критерию - 0	5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		10
Качественное выполнение разовых поручений начальника отдела, директора учреждения.		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		5
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		5
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		5
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий», «слесарь-сантехник», «маляр», «электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Обеспечение требований санитарной и гигиенической безопасности при проведении работы		1

Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других работ.		0,5
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения.		0,6
Эффективная работа по укреплению и сохранности учебно-материальной базы колледжа		0,5
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности в помещениях колледжа		0,4
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие нарушений: <ul style="list-style-type: none"> • требований по охране жизни и здоровья воспитанников; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности. 	Соответствие критерию - 5 Несоответствие критерию - 0	5
Участие в подготовке к мероприятиям и другим праздникам учреждения.	Соответствие критерию - 5 Несоответствие критерию - 0	5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.		10
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.		5
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		6
Своевременное выявление неисправности или нарушения работы оборудования, систем и инвентаря		5
Качественное выполнение разовых поручений начальника отдела, директора учреждения.		4
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		7
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		7
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		7
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по		3

контролю и надзору в сфере образования.		
Максимально возможное количество баллов		30

Критерии оценки деятельности работников по должности «водитель автомобиля»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников), грузов.		1
Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автомобиля.		0,8
Соблюдение техники безопасности, оснащение автомобиля средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи.		0,9
Эффективная работа по сохранности материальных ценностей колледжа		0,2
Выполнением работ, требующих повышенного внимания		0,1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1. Оценка деятельности по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя.	Соответствие критерию - 5 Несоответствие критерию – 0	5
Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), грузов.	Соответствие критерию - 5 Несоответствие критерию - 0	5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2. Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации.		4
Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автобуса.		10
Содержание транспортного средства в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		10
Качественное выполнение разовых поручений начальника отдела, директора учреждения.		6
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. Оценка качества выполнения работ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		5
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		5
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		5

Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.	5
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.	5
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.	5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>	30

Критерии оценки деятельности работников, непосредственно участвующих в организации работы структурного подразделения колледжа в г. Суворов по должностям: заместитель директора по УР, заместитель директора по ВиУМР, заместитель директора по АПРиОГЗ, заместитель директора по АХР, начальник отдела нормативно-организационной деятельности, начальник отдела социальной защиты и охраны детства, начальник отдела воспитательной работы, заведующий УМК, начальник отдела МТС, начальник отдела, начальник отдела учебной работы, начальник отдела информации, бухгалтер, инспектор по кадрам, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, заведующий канцелярией, заведующий общежитием, секретарь учебной части

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Количество баллов
Оценка интенсивности и высоких результатов труда		
Интенсивность и напряженность работы (количество проведенных совещаний, мероприятий с сотрудниками структурного подразделения)		3
Осуществление мониторинга антикоррупционных мероприятий, проводимых в структурном подразделении		3
Обобщение и распространение опыта работы (выступления на совещаниях, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение обучающих мероприятий с сотрудниками структурного подразделения)		3
Участие в обеспечении безотказной и бесперебойной работы структурного подразделения		3
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение уровня документационного обеспечения работы структурного подразделения		2
Использование ресурсов сети Интернет при организации работы со структурным подразделением		2
Подготовка срочной отчетности о работе структурного подразделения		2

Разработка информационных баз данных, содержащих сведения о работе структурного подразделения		2
Содействие правильной и рациональной организации работы в структурном подразделении		2
Осуществление оперативного контроля за ходом работы структурного подразделения		2
Участие в разработке новых локальных актов, отражающих специфику работы в структурном подразделении		2
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе структурного подразделения, создание бесконфликтной рабочей среды		2
Самостоятельность и эффективность принимаемых решений по вопросам деятельности структурного подразделения		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

Показатели эффективности деятельности

заместителей директора колледжа

(во исполнение постановления правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента»)

№ п/п	Наименование направления оценки/показателя	Квартальная Оценка (вес направления/показателя/)			
		1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
1	2	3	4	5	6
1.	Направление оценки 1: Качество финансового менеджмента	0,4	0,4	0,5	0,2
	1.1. Организация работы администраторов начислений Тульской области с государственной информационной системой о государственных и муниципальных платежах (далее - ГИС ГМП)	0,3	0,3	0,3	0,2
	1.2. Доля объема изменений, внесенных в план финансово-хозяйственной деятельности (далее - ПФХД) / бюджетную смету (без учета безвозмездных поступлений)	0,3	0,3	0,3	0,2

№ п/п	Наименование направления оценки/показателя	Квартальная Оценка (вес направления/показателя/)			
		1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
	1.3. Исполнение графиков финансирования по расходам в части средств бюджета Тульской области (без учета безвозмездных поступлений)	0,4	0,4	0,4	0,2
	1.4. Наличие просроченной кредиторской задолженности	Х	Х	Х	0,2
	1.5. Эффективность управления дебиторской задолженностью по расчетам с поставщиками и подрядчиками	Х	Х	Х	0,1
	1.6. Доля недостач и хищений денежных средств и материальных ценностей, выявленных в процессе инвентаризации	Х	Х	Х	0,1
2.	Направление оценки 2: Оценка эффективности предоставления государственных услуг (исполнения государственных функций, выполнения работ)	Х	Х	Х	0,2
	2.1. Выполнение государственными учреждениями государственного задания/плановых показателей	Х	Х	Х	1,0
3.	Направление оценки 3: Обеспечение информационной открытости	0,3	0,3	Х	Х
	3.1. Размещение в установленные сроки плановых финансовых документов на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (http://bus.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной «Интернет» (далее - официальный	1,0	Х	Х	Х

сайт				
------	--	--	--	--

№ п/п	Наименование направления оценки/показателя	Квартальная Оценка (вес направления/показателя/)			
		1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
	3.2. Размещение в установленные сроки финансовой отчетности на официальном сайте	X	1,0	X	X
4.	Направление оценки 4: Деятельность государственного учреждения, направленная на работу с кадрами	X	X	X	0,1
	4.1. Укомплектованность государственного учреждения основным персоналом	X	X	X	0,5
	4.2. Коэффициент текучести кадров	X	X	X	0,5
5.	Направление оценки 5: Качество управления имуществом государственного учреждения	X	X	X	0,1
	5.1. Выявление нарушений действующего законодательства по результатам проверок эффективности использования и обеспечения сохранности имущества области, проведенных министерством имущественных и земельных отношений Тульской области, с вынесением предписаний по устранению нарушений порядка использования государственного имущества Тульской области	X	X	X	1,0
6.	Направление оценки 6: Результаты контрольных мероприятий	X	X	X	0,2
	6.1. Процент исполнения предписаний (устраненных нарушений) по результатам проверки контрольно-надзорных органов (при наличии) в отчетном периоде	X	X	X	1,0

№ п/п	Наименование направления оценки/показателя	Квартальная Оценка (вес направления/показателя/)			
		1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
7.	Направление оценки 7: Контроль представления статистических форм отчетности	0,3	0,3	0,5	0,2
	7.1. Своевременность и полнота представления статистических форм отчетности в территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тульской области (далее – Росстат)	1,0	1,0	1,0	1,0
	ИТОГО	1,0	1,0	1,0	1,0

**Показатели эффективности деятельности
заместителей директора колледжа
на основании дополнительных показателей эффективности
деятельности колледжа в соответствии с Постановлением № 777**

Критерии	Расчет / Исходные данные	Квартальная оценка (баллы)
Дополнительные показатели деятельности заместителя директора по учебной работе		
1. Достижение установленного Динамикой примерных (индикативных) значений размера целевых показателей соотношения средней заработной платы работников колледжа, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента РФ от 07.05.2012 № 597, от 28.12.2012 № 1688:	$x\% = A / B * 100$, где А – размер средней заработной платы работников учреждения, повышение оплаты труда которых предусмотрено указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в отчетном периоде; В – целевой размер средней заработной платы работников учреждений Тульской области, повышение оплаты труда которых предусмотрено указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в отчетном периоде	5
		5
		0
от 95% до 110%		
менее 95%, более 110%		
2. Организация работы образовательного учреждения в АСЭД «Дело»:		4
подписание руководителем учреждения 100% исходящих документов по учебно-воспитательной работе электронно-цифровой подписью		2
подписании руководителем учреждения менее 100% исходящих документов по учебно-воспитательной работе электронно-цифровой подписью		0
корректное внесение поручений по учебно-воспитательной работе; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, корректное заполнение регистрационных карт документов, использование электронных шаблонов писем по учебно-воспитательной работе		2
некорректное внесение поручений по учебно-воспитательной работе; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, некорректном заполнении регистрационных карт документов,		0

использовании электронных шаблонов писем по учебно-воспитательной работе		
3. Доля выпускников профессиональной образовательной организации, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям (без учета продолживших обучение)	$x\% = (a+b+v) / (г-д) * 100,$ <p>где</p> <p>а – количество трудоустроенных выпускников (календарного года, предшествующего отчетному) на конец отчетного периода;</p> <p>б – количество выпускников (календарного года, предшествующего отчетному), оформивших самозанятость, на конец отчетного периода;</p> <p>в – количество выпускников (календарного года, предшествующего отчетному), ставших индивидуальными предпринимателями, на конец отчетного периода;</p> <p>г – общее количество выпускников календарного года, предшествующего отчетному, по всем формам обучения;</p> <p>д – количество выпускников (календарного года, предшествующего отчетному), продолживших обучение по очной форме, на конец отчетного периода</p>	7
от 100% до 70%		7
от 69% до 65%		4
менее 65%		0
4. Доля обучающихся профессиональной образовательной организации по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам	$x\% = a / б * 100, \text{ где}$ <p>а – количество обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам, за отчетный период;</p> <p>б – общее количество обучающихся на начало отчетного периода (без учета обучающихся первого курса на базе основного общего образования)</p>	7
более 10,0%		7
от 7,0% до 9,9%		5
от 5,0% до 6,9%		3
менее 5,0%		0
5. Доля преподавателей и мастеров		7

производственного обучения, прошедших повышение квалификации в сфере цифровой трансформации		
более 85,0%	$x\% = a / б * 100$, где а - количество преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших повышение квалификации в сфере цифровой трансформации в течение 3-х лет; б – количество штатных преподавателей и мастеров производственного обучения на конец отчетного периода	7
от 80,0% до 85,0%		5
от 75,0% до 80,0%		3
менее 75,0%		0
6. Эффективность работы по обращениям граждан		10
отсутствие обращений граждан по вопросам учебно-воспитательной работы		10
корректная обработка 100% обращений граждан		10
корректная обработка менее 100% обращений граждан		0
7. Координация деятельности структурных подразделений, находящихся в подчинении		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
8. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
9. Контроль за выполнением плановых показателей по учебно-воспитательной работе		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
10. Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (участие в семинарах, встречах с представителями различных организаций и т.д.)		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
Всего по итогам оценки, баллы		80
Дополнительные показатели деятельности заместителя директора по воспитательной и учебно-методической работе		5
1. Доля основных профессиональных образовательных программ обновленных и согласованных с работодателями за	$x\% = a / б * 100$, где а – количество основных профессиональных	

согласованных с учредителем за отчетный период	образовательных программ обновленных и согласованных работодателями за отчетный период; б – количество основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в отчетном периоде	
100%		5
95,0-99,9%		4
90,0-94,9%		3
85,0-89,9%		2
80,0-84,9%		1
менее 80,0%		0
2. Организация работы образовательного учреждения в АСЭД «Дело»:		4
подписание руководителем учреждения 100% исходящих документов по учебно-воспитательной работе электронно-цифровой подписью		2
подписании руководителем учреждения менее 100% исходящих документов по учебно-воспитательной работе электронно-цифровой подписью		0
корректное внесение поручений по учебно-воспитательной работе; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, корректное заполнение регистрационных карт документов, использование электронных шаблонов писем по учебно-воспитательной работе		2
некорректное внесение поручений по учебно-воспитательной работе; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, некорректном заполнении регистрационных карт документов, использовании электронных шаблонов писем по учебно-воспитательной работе		0
3. Доля студентов, систематически пропускающих учебные занятия в образовательных организациях без уважительных причин, в общем количестве обучающихся учреждения	$x\% = A / B * 100$, где A – количество студентов, систематически пропускающих учебные занятия в образовательных организациях без уважительных причин, на конец отчетного периода; B – общая численность обучающихся на конец отчетного периода	7
менее 1%		7
более 1%		0
4. Доля студентов, имеющих статус оказавшихся в социально опасном положении, с которыми в течение отчетного периода проводилась индивидуальная профилактическая работа (ИПР), совершивших в период ее проведения преступления, правонарушения или антиобщественные действия, в общей	$x\% = A / B * 100$, где A – количество студентов, имеющих статус оказавшихся в социально опасном положении, с которыми в течение отчетного периода проводилась индивидуальная профилактическая работа (ИПР), совершивших в	7

численности указанной категории студентов с которыми, в течение отчетного периода проводилась ИПР	период ее проведения преступления, правонарушения или антиобщественные действия; В – общее студентов, имеющих статус оказавшихся в социально опасном положении, с которыми проводилась ИПР в отчетном периоде	
отсутствие студентов, имеющих статус оказавшихся в социально опасном положении		7
менее 5%		7
более 5%		0
5. Организация воспитательной и индивидуально-профилактической работы с обучающимися. Наличие профилактических мероприятий для обучающихся образовательной организации, направленных на профилактику асоциальных явлений, в отчетном периоде по направлениям:		7
экстремизм и терроризм	Наличие профилактических мероприятий для обучающихся образовательной организации, направленных на профилактику асоциальных явлений, в отчетном периоде по направлению	1,4
употребление ПАВ		1,4
антиобщественное поведение		1,4
суицидальное поведение		1,4
информационная безопасность		1,4
6. Эффективность работы по обращениям граждан		10
отсутствие обращений граждан по вопросам учебно-воспитательной работы		10
корректная обработка 100% обращений граждан		10
корректная обработка менее 100% обращений граждан		0
7. Координация деятельности структурных подразделений, находящихся в подчинении		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
8. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
9. Контроль за выполнением плановых показателей по учебно-воспитательной работе		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
10. Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (участие в семинарах, встречах с представителями различных организаций и т.д.)		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
Всего по итогам оценки, баллы		80
Дополнительные показатели деятельности заместителя директора		

по административно-правовой работе и осуществлению госзакупок		
1. Доля средств, по которым сформирован план-график закупок, по отношению к объему средств, предусмотренных на осуществление закупок в соответствующем календарном году	$x\% = A / B * 100$, где A – средства, по которым сформирован план-график закупок, руб.; B – объем средств, предусмотренных на осуществление закупок в соответствующем календарном году	6
от 100% до 95%		6
от 94% до 90%		5
от 89% до 85%		4
менее 85%		0
2. Организация работы образовательного учреждения в АСЭД «Дело»:		4
подписание руководителем учреждения 100% исходящих документов по административно-правовой работе электронно-цифровой подписью		2
подписании руководителем учреждения менее 100% исходящих документов по административно-правовой работе электронно-цифровой подписью		0
корректное внесение поручений по административно-правовой работе; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, корректное заполнение регистрационных карт документов, использование электронных административно-правовой работе		2
некорректное внесение поручений по административно-правовой работе; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, некорректном заполнении регистрационных карт документов, использовании электронных шаблонов писем по административно-правовой работе		0
3. Организация и проведение работы по своевременному размещению информации о госзакупках, проводимых колледжем, в информационных системах		10
своевременное размещение информации о 100% госзакупок, проводимых колледжем		10
своевременное размещение информации о менее 100% госзакупок, проводимых колледжем		0
4. Качество организации работы по созданию безопасных условий для обучающихся в профессиональной образовательной организации:		10
отсутствие случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся профессиональной образовательной организации		10
наличие не более 1 случая чрезвычайных происшествий с участием обучающихся		8

профессиональной образовательной организации при наличии факта незамедлительного уведомления руководителем представителя учредителя		
наличие 2 и более случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся профессиональной образовательной организации при наличии факта незамедлительного уведомления руководителем представителя учредителя		6
наличие случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся профессиональной образовательной организации при отсутствии факта незамедлительного уведомления руководителем представителя учредителя		0
5. Эффективность работы по обращениям граждан		10
отсутствие обращений граждан по вопросам административно-правовой работы		10
корректная обработка 100% обращений граждан по вопросам административно-правовой работы		0
корректная обработка менее 100% обращений граждан по вопросам административно-правовой работы		
6. Координация деятельности структурных подразделений, находящихся в подчинении		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
7. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
8. Контроль за выполнением плановых показателей по административно-правовой работе и осуществлению госзакупок		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
9. Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (участие в семинарах, встречах с представителями различных организаций и т.д.)		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
Всего по итогам оценки, баллы		80
Дополнительные показатели деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе		
1. Организация работы образовательного учреждения в АСЭД «Дело»:		4
подписание руководителем учреждения 100% исходящих документов по административно-хозяйственной работе электронно-цифровой		2

подписью		
подписании руководителем учреждения менее 100% исходящих документов по административно- хозяйственной работе электронно-цифровой подписью		0
корректное внесение поручений по административно- хозяйственной работе; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, корректное заполнение регистрационных карт документов, использование электронных административно- хозяйственной работе		2
некорректное внесение поручений по административно- хозяйственной работе; регистрация входящих, исходящих документов, различных групп приказов, протоколов совещаний, некорректном заполнении регистрационных карт документов, использовании электронных шаблонов писем по административно- хозяйственной работе		0
2. Организация и проведение работы по заполнению паспорта антитеррористической безопасности колледжа и паспорта энергоэффективности колледжа		10
корректное заполнение паспорта антитеррористической безопасности колледжа и паспорта энергоэффективности колледжа		10
некорректное заполнение паспорта антитеррористической безопасности колледжа и паспорта энергоэффективности колледжа		0
3. Качество организации работы по созданию безопасных условий для обучающихся в профессиональной образовательной организации:		10
отсутствие случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся профессиональной образовательной организации		10
наличие не более 1 случая чрезвычайных происшествий с участием обучающихся профессиональной образовательной организации при наличии факта незамедлительного уведомления руководителем представителя учредителя		8
наличие 2 и более случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся профессиональной образовательной организации при наличии факта незамедлительного уведомления руководителем представителя учредителя		6
наличие случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся профессиональной образовательной организации при отсутствии факта незамедлительного уведомления		0

руководителем представителя учредителя		
4. Отсутствие замечаний на работу заместителя директора со стороны проверяющих органов:		6
отсутствие замечаний на работу заместителя директора со стороны проверяющих органов		6
1 замечание на работу заместителя директора со стороны проверяющих органов		4
более 1 замечание на работу заместителя директора со стороны проверяющих органов		0
5. Эффективность работы по обращениям граждан		10
отсутствие обращений граждан по вопросам административно-хозяйственной работы		10
корректная обработка 100% обращений граждан по вопросам административно-хозяйственной работы		10
корректная обработка менее 100% обращений граждан по вопросам административно-хозяйственной работы		0
6. Координация деятельности структурных подразделений, находящихся в подчинении		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
7. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
8. Контроль за выполнением плановых показателей по административно-хозяйственной работе		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
9. Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (участие в семинарах, встречах с представителями различных организаций и т.д.)		10
соответствие критерию		10
несоответствие критерию		0
Всего по итогам оценки, баллы		80

Показатели эффективности деятельности учреждения по организации платных услуг, относящихся к основным видам деятельности

№ п/п	Показатели	Критерии	% должностного оклада
1	2	3	4

1	Количество предоставляемых платных услуг, относящихся к основным видам деятельности	1.1 от 1 до 5	До 10
		1.2 от 5 до 10	до 20
		1.3 свыше 10	до 30
2	Объем средств, полученных за год от оказания платных услуг, относящихся к основным видам деятельности	До 1000,0 тыс. руб.;	до 30
		От 1000,0 до 2000,0 тыс. руб.;	до 40
		Свыше 2000,0 тыс. руб.	до 50
3	Проведение ремонтных работ и приобретение нового оборудования за счёт средств от приносящей доход деятельности		до 20
ВСЕГО:			до 100