

Рассмотрено  
На заседании Совета колледжа  
Протокол № 6 от 21.08.2023

Утверждено  
приказом директора колледжа  
№ 08-01/131 от 21.08.2023

Рассмотрено  
на заседании выборного  
органа первичной профсоюзной организации  
протокол № 175 от 21.08.2023

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о стимулирующих выплатах работникам  
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Самарской области  
«Тольяттинский социально-экономический колледж»

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией РФ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (в ред. Федеральных законов);
- Законом Самарской области от 14.12.2004г. № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в ред. Законов Самарской области);
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. постановлений Правительства Самарской области);
- постановлением Правительства Самарской области от 06.07.2023 года № 539 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий из областного бюджета государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях Самарской области»;
- приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года N 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (в ред. приказов министерства образования и науки Самарской области);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020г. № 555-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области».
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 N 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных

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

- методическими рекомендациями по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), утвержденными распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 887-р;

- иными нормативно-правовыми актами Самарской области.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда заработной платы работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-экономический колледж» (далее – колледж).

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

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

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

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников колледжа включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда, формируется в соответствии Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. постановлений Правительства Самарской области).

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

## **2. Виды выплат стимулирующего характера и условия их назначения**

2.1. Общими условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

2.1.1. отсутствие случаев травматизма обучающихся на учебных занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

2.1.2. выполнение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие у работника дисциплинарных взысканий).

2.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

2.4. Условием для осуществления стимулирующих выплат является наличие достаточных средств областного бюджета на момент выплаты.

2.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.5.1. выплаты из бюджетного фонда оплаты труда:

- выплаты за результативность и качество работы;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;

2.5.2. выплаты из внебюджетного фонда оплаты труда:

- выплаты за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- иные поощрительные выплаты.

2.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы.

2.6.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы назначаются из внебюджетного фонда оплаты труда сроком на календарный месяц.

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

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

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

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

2.6.5. При выполнении условия «совмещение разных должностей и (или) выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией» учитывается количество совмещаемых должностей и (или) выполняемых работ, не предусмотренных должностной инструкцией – из расчета 20% за каждую должность или направление работы.

2.6.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы преподавателям и мастерам производственного обучения могут быть назначены при соблюдении одного или нескольких условий:

- участие, помимо реализации основных образовательных программ в соответствии с тарификацией, в реализации дополнительных образовательных программ – 10% к стоимости часа педагогической нагрузки;
- учебная нагрузка на нескольких отделениях - 10% к стоимости часа педагогической нагрузки;
- учебная нагрузка превышает 1,7 ставки - 10% к стоимости часа педагогической нагрузки.

Размер стимулирующих выплат за интенсивность и напряженность работы преподавателям и мастерам производственного обучения определяется как сумма процентов за каждое условие.

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

2.6.8. Выплаты за интенсивность и напряженность работы по должности советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями назначаются в твердой денежной сумме, на весь период действия субсидии из средств областного бюджета на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и составляет 15 082 руб. (в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 06.07.2023 года № 539 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий из областного бюджета государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях Самарской области»).

### 2.7. Выплаты за результативность и качество работы.

2.7.1. Обязательным (помимо перечисленных в п. 2.1. настоящего Положения) условием для назначения стимулирующих выплат за результативность и качество работы является стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

2.7.2. С целью повышения эффективности деятельности структурных подразделений и отдельных работников и недопущения возникновения ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, в соответствии со ст.8. ТК РФ («Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения») используется следующий частный (исключительный) случай применения п. 2.7.1 «Положения о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК» в части «стажа работы в должности не менее 4 месяцев»:

стимулирующие выплаты за результативность и качество работы могут быть установлены высококвалифицированным специалистам (соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности), вновь принятым на работу по той же должности по приглашению колледжа или в порядке перевода из другого учреждения, при условии предоставления ими заполненного и подписанного предыдущим работодателем листа самоанализа деятельности в соответствии с критериями результативности и качества работы (эффективность труда), утвержденными данным Положением.

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

Работникам, занимающим ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного фонда оплаты труда, стимулирующие выплаты за результативность и качество работы назначаются из внебюджетного фонда оплаты труда.

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

2.7.5. Перечень критериев и формализованных качественных и количественных показателей, сформированный на основе примерного перечня, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области, расширяется за счет включения 20-ти дополнительных формализованных качественных и количественных показателей.

2.7.6. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели для заместителей директора выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

2.7.7. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели должны соответствовать следующим принципам:

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

2.7.8. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы устанавливаются в баллах на основании перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, согласно следующим приложениям:

- приложение 1 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы преподавателей, мастеров производственного обучения;

- приложение 2 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы воспитателя, тьютора;

- приложение 3 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы педагога дополнительного образования, педагога-организатора, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

- приложение 4 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы педагога-психолога;

- приложение 5 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы социального педагога;

- приложение 6 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы методиста;

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

- приложение 7 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по учебной работе;

- приложение 8 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе;

- приложение 9 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по финансово-экономическим вопросам, руководителя контрактной службы, специалиста по закупкам, экономиста, статистика;

- приложение 10 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы руководителя Службы информационного сопровождения образовательной деятельности (Служба ИСОД), машинистки, ведущего электроника, инженера, техника-программиста, системного администратора, специалиста по защите информации, лаборанта;

- приложение 11 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы руководителя Службы маркетинга, проектирования подготовки специалистов и аудита качества (Служба МПАК), руководителя Центра непрерывного образования (ЦНО), специалиста по маркетингу;

- приложение 12 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы старшего методиста;

- приложение 13 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по АХР, начальника хозяйственного отдела, начальника службы энергетического хозяйства, заведующего хозяйством, заведующего складом, коменданта, ведущего инженера;

- приложение 14 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы начальника отдела кадров, старшего секретаря, секретаря руководителя, сурдопереводчика, специалист по охране труда;

- приложение 15 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы уборщика служебных помещений;

- приложение 16 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы сторожа, вахтера, сторожа (вахтера), дежурного по общежитию;

- приложение 17 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы обслуживающего персонала, механика;

- приложение 18 - Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

2.7.9. Начисление баллов для определения размера стимулирующих выплат за результативность и качество работы работников колледжа производится по окончании каждого периода оценивания по результатам материалов анализа деятельности, отражаемых в листах самоанализа, форма которых утверждается приказом директора колледжа.

2.7.10. Устанавливается следующая периодичность оценивания по результатам материалов анализа деятельности, отражаемых в листах самоанализа, и срок действия стимулирующих выплат за результативность и качество работы:

- для заместителя директора по УР; заместителя директора по УВР, для руководителя службы ИСОД, руководителя службы МПАК, руководителя ЦНО, педагогических работников – срок действия - учебный семестр по итогам результатов деятельности в предыдущем учебном семестре:

по итогам результатов деятельности в I учебном семестре листы самоанализа сдаются в январе. Баллы, полученные конкретным работником по результатам анализа деятельности по окончании учебного семестра, действуют на протяжении следующего за оцениваемым учебным семестром (с февраля по август).

по итогам результатов деятельности в II учебном семестре листы самоанализа сдаются в сентябре. Баллы, полученные конкретным работником по результатам анализа деятельности по окончании учебного семестра, действуют на протяжении следующего за оцениваемым учебным семестром (с сентября по январь).

- для заместителя директора по ФЭР, заместителя директора по АХР, специалистов, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу (за исключением руководителя службы ИСОД, руководителя службы МПАК, руководителя ЦНО), листы самоанализа сдаются по итогам результатов деятельности за отчетный период со следующей периодичностью:

для назначения стимулирующих выплат с января по март – в декабре месяце предыдущего года;

для назначения стимулирующих выплат с апреля по июнь – в марте месяце;

для назначения стимулирующих выплат с июля по август – в июне месяце.

для назначения стимулирующих выплат с сентября по декабрь – в сентябре месяце;

Баллы, полученные конкретным работником по результатам анализа деятельности по окончании отчетного периода, действуют на протяжении следующего за отчетным.

- для обслуживающего персонала – срок действия – календарный год, по итогам календарного года по итогам результатов деятельности в предыдущем календарном году листы самоанализа сдаются в декабре. Баллы, полученные конкретным работником по результатам анализа деятельности по окончании календарного года, действуют на протяжении следующего за оцениваемым календарным годом (с января по декабрь).

### 2.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.8.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ назначается из внебюджетного фонда оплаты труда.

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

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

2.8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ назначается комиссией по распределению стимулирующих выплат, доплат и надбавок на основании ходатайства непосредственного руководителя с перечислением выполненных работником работ.

2.8.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются из внебюджетного фонда оплаты труда в фиксированной сумме, размер которой составляет:

- 5 000 руб. за один вид работы, охватывающий деятельность всего колледжа;

- по 1 000 руб. за один вид работы, охватывающий деятельность отдельных структурных подразделений (суммируется по количеству видов работ, но не может превышать 3 000 руб. в целом).

2.8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ может назначаться педагогическим работникам как единовременная выплата в размере 5000 руб. на ставку учебной нагрузки в соответствии с тарификацией (в учебных группах обучающихся за счет

субсидий областного бюджета, или в учебных группах обучающихся с полным возмещением стоимости обучения, или в целом).

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

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

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

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

2.9.2. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда назначается на основании ходатайства непосредственного руководителя с указанием условий назначения:

- в январе – на период с января по август текущего года;
- в сентябре – на период с сентября по декабрь текущего года.

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

- эффективное использование в профессиональной деятельности современных технологий развития персонала;
- результативная реализация технологий и принципов наставничества;
- участие в работе экспериментальных площадок не ниже регионального уровня;
- результативное участие в проекте «Бережливый колледж»;
- эффективная и соответствующая требованиям работа на федеральных площадках, сопровождающих деятельность колледжа;
- результативное участие в реализации дуальной технологии организации образовательного процесса;
- реализация в профессиональной деятельности принципов проектного управления.

2.9.4. Размер премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда определяется как сумма процентов от должностного оклада за каждое условие, при этом учитывается весомость перечисленных в п. 2.9.3 условий согласно приложению 20.

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

- истечение срока 4 месяцев с момента приема на работу / назначения на должность;
- включение работника в проектные (рабочие) группы по актуальным, передовым направлениям деятельности, соответствующим условиям назначения премии согласно приложению 19;
- достижение работником существенных результатов по направлениям, соответствующим условиям для определения размера премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

2.9.6. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда выплачивается с учетом распределения стимулирующего фонда при условии достаточного финансирования.

### 2.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

2.10.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет назначается из бюджетного фонда оплаты труда, за исключением работников, занимающих ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного фонда оплаты труда.



Работникам, занимающим ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного фонда оплаты труда, ежемесячная надбавка за выслугу лет назначается из внебюджетного фонда оплаты труда.

2.10.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

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

Для определения размера надбавки время работы в колледже в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

2.10.4. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника колледжа права на получение этой надбавки в течение одного года.

2.10.5. Начальник отдела кадров готовит к заседанию комиссии справку о возникновении у конкретных работников права на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет и об изменении размера данной надбавки в случае достижения выслуги свыше 10 лет.

### 2.11. Иные поощрительные выплаты.

2.11.1. Иные поощрительные выплаты назначаются из внебюджетного фонда оплаты труда.

2.11.2. Иные поощрительные выплаты назначаются сроком на календарный месяц.

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

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

2) результативное участие в мероприятиях по обеспечению условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса, в том числе за прохождение вакцинации/ревакцинации от новой коронавирусной инфекции в установленные сроки;

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

4) качество и эффективность осуществления взаимодействия с организациями различных форм собственности и учреждениями с целью разрешения возникающих в процессе совместной деятельности задач и вопросов;

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

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

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

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

9) эффективное, бережное и экономное использование имущества колледжа: вверенного оборудования, офисной техники, инструментов, канцелярских принадлежностей и т.п.

2.11.3.1. Особо выделяются иные поощрительные выплаты по основанию, соответствующему п.2 пп.2.11.3 настоящего Положения, связанные с прохождением вакцинации/ревакцинации от новой коронавирусной инфекции в установленные сроки. Иная поощрительная выплата в данном случае устанавливается из внебюджетного фонда оплаты труда в фиксированной сумме, размер которой составляет 1 000 руб.

2.13.4. Иные поощрительные выплаты назначаются комиссией по распределению стимулирующих выплат, доплат и надбавок на основании ходатайства непосредственного руководителя с указанием условия назначения.

2.13.5. Размер иных поощрительных выплат определяется как сумма процентов из расчета 10% от должностного оклада за каждое условие, при этом учитывается приоритетность перечисленных в п.2.11.3 условий, и размер иных поощрительных выплат определяется с учетом коэффициентов согласно приложению 19.

2.13.6. Иные поощрительные выплаты выплачиваются при условии достаточного финансирования.

### **3. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат, доплат и надбавок (далее - Комиссия), деятельность которой регламентируется отдельным положением.

3.2. Заполненные работниками и согласованные непосредственными руководителями листы самоанализа (с приложением при необходимости подтверждающих документов) предоставляются на заседание Комиссии.

3.3. Для работы Комиссии на заседание при необходимости, в том числе по запросу членов Комиссии, могут предоставляться следующие документы:

- ходатайства директора и руководителей структурных подразделений о поощрении отдельных работников;

- справка, подписанная начальником отдела кадров, о наличии оснований для назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет определенному работнику либо работникам по списку;

- справка, подписанная заместителем директора по ФЭВ, за соответствующий период времени о фонде оплаты труда, предусмотренном на материальное стимулирование работников.

3.4. Устанавливаются следующие сроки предоставления работниками листов самоанализа непосредственному руководителю для согласования:

- для заместителя директора по УР; заместителя директора по УВР, для руководителя службы ИСОД, руководителя службы МПАК, руководителя ЦНО, педагогических работников – по итогам учебных семестров, не позднее 20 января и 20 сентября;

- для заместителя директора по ФЭВ, заместителя директора по АХР, специалистов, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу (за исключением руководителя службы ИСОД, руководителя службы МПАК, руководителя ЦНО) – ежеквартально, не позднее 20 числа последнего месяца отчетного квартала;

- для обслуживающего персонала – по итогам календарного года, не позднее 10 декабря.

3.5. Непосредственные руководители предоставляют согласованные листы самоанализа работников в Комиссию по распределению стимулирующих выплат, доплат и надбавок не позднее 25 числа последнего месяца отчетного периода.

3.6. Комиссия для принятия обоснованного решения оставляет за собой право затребовать от работников и/или их непосредственных руководителей документы, подтверждающие данные, представленные в листах самоанализа или ходатайствах.

3.7. Председатель Комиссии по распределению стимулирующих выплат, доплат и надбавок передает на утверждение директору колледжа не позднее 28 числа последнего месяца отчетного периода утвержденный Комиссией протокол заседания Комиссии с указанием конкретных баллов для назначения каждому работнику выплат за результативность и качество работы и стоимости баллов по категориям персонала, а также с решениями Комиссии по ходатайствам непосредственных руководителей о других видах стимулирующих выплат конкретным работникам и ежемесячной надбавке за выслугу лет на основании справки, подписанной начальником отдела кадров.

3.8. Директор колледжа на основании протокола заседания Комиссии в срок до 29 числа месяца издает приказ с указанием конкретных размеров стимулирующих выплат каждому работнику.

#### 4. Порядок определения суммы стимулирующих выплат

4.1. Распределение средств бюджетного фонда оплаты труда, предусмотренных на стимулирующие выплаты, с целью определения размера объема средств для стимулирующих выплат по разным видам (п.2.5 настоящего Положения) происходит ежемесячно с учетом следующего алгоритма:

4.1.1. В соответствии с утвержденными объемами фонда оплаты труда на основании справки заместителя директора по ФЭВ о размере бюджетного фонда оплаты труда, предусмотренного на стимулирующие выплаты работникам, Комиссией определяется минимальный объем средств, необходимых и возможных для назначения выплат за результативность и качество работы. Принятое решение утверждается приказом директора ГБПОУ «ТСЭК».

Периодичность и сроки определения минимального объема средств, необходимого и возможного для назначения выплат за результативность и качество работы:

- в январе – для определения минимального объема средств, необходимого и возможного для назначения выплат за результативность и качество работы в период с января по август;

- в сентябре – для определения минимального объема средств, необходимого и возможного для назначения выплат за результативность и качество работы в период с сентября по декабрь.

4.1.2. На основании справки, подписанной начальником отдела кадров, о наличии оснований для назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам по списку, заместитель директора по ФЭВ готовит справку (с расчетом) об объеме средств, необходимых для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет в те же периоды (п.4.1.1 настоящего Положения).

4.1.3. Расчет объема средств, возможного для назначения премий за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, производится по следующей формуле:

$$\text{ППМТ} = \text{БФОТ}_{\text{стим}} - (\text{НВЛ} + \text{ВРКР}_{\text{min}}),$$

где

ППМТ – Объем средств, возможный для назначения премий за применение в работе достижений науки и передовых методов труда

БФОТ<sub>стим</sub> – Бюджетный фонд оплаты труда, предусмотренный на стимулирующие выплаты работникам;

НВЛ – Объем средств, необходимый для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет;

ВРКР<sub>min</sub> – Минимальный объем средств, необходимый и возможный для назначения выплат за результативность и качество работы.

4.1.4. На основании ходатайств непосредственных руководителей Комиссией назначаются премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда:

- в январе – на период с января по август текущего года (п. 2.9.2 настоящего Положения);

- в сентябре – на период с сентября по декабрь текущего года.

Принятое решение утверждается приказом директора ГБПОУ «ТСЭК».

4.1.5. На основании справки заместителя директора по ФЭВ о размере фонда оплаты труда, предусмотренного на стимулирующие выплаты работникам в рассматриваемый месяц, с учетом сложившейся в конкретный месяц экономии бюджетного фонда оплаты труда, определяется объем средств, возможный для назначения выплат за результативность и качество работы в конкретном месяце.

4.1.6. Распределение средств бюджетного фонда оплаты труда, предусмотренных на стимулирующие выплаты за результативность и качество работы в конкретном месяце, между категориями работников колледжа осуществляется в соответствии с коэффициентами, учитывающими категории работников:

- административно-управленческий персонал;

- руководители структурных подразделений из категории учебно-вспомогательного персонала;

- работники, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу, не являющиеся руководителями структурных подразделений, медицинские работники;

- педагогические работники, включающие в себя преподавателей и мастеров производственного обучения и работников, относящихся к категории прочих педагогических работников;

- обслуживающий персонал.

4.2. Фактический размер стимулирующей выплаты работнику за результативность и качество работы определяется путем умножения количества баллов, установленных работнику, на единицу стоимости одного балла, при этом различается стоимость одного балла для разных категорий работников.

4.3. Расчет стоимости одного балла в конкретном месяце производится следующим образом: сумма средств, предусмотренная на стимулирующие выплаты за результативность и качество работы в конкретном месяце, умножается на коэффициент, соответствующий конкретной категории работников, и делится на общее количество набранных работниками данной категории баллов.

4.4. Стоимость одного балла в конкретном месяце для всех категорий работников утверждается приказом директора ГБПОУ «ТСЭК».

4.5. Утверждаются следующие коэффициенты для расчета стоимости одного балла:

- административно-управленческий персонал – 0,04;

- руководители структурных подразделений из категории учебно-вспомогательного персонала – 0,15;

- работники, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу, не являющиеся руководителями структурных подразделений, медицинские работники – 0,1;

- педагогические работники, включающие в себя преподавателей и мастеров производственного обучения и работников, относящихся к прочим педагогическим работникам – 0,7;

- обслуживающий персонал – 0,01.

4.6. Объем средств, возможный для назначения выплат за результативность и качество работы в конкретном месяце, определяется с учетом расчета объема средств, выплаченных работникам, находящимся в этом месяце в оплачиваемом отпуске.

4.7. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены сроком на месяц, квартал, семестр, год.

Снижение или отмена стимулирующих выплат происходит, если в период действия назначенных стимулирующих выплат произошло:

- изменение (уменьшение) фонда оплаты труда (снижение для всех категорий работников пропорционально или отмена стимулирующих выплат для всех категорий работников, утверждается приказом директора колледжа на основании аналитической записки заместителя директора по ФЭВ);

- изменение (уменьшение) объема средств от приносящей доход деятельности (снижение для всех категорий работников пропорционально или отмена стимулирующих выплат для всех категорий работников, утверждается приказом директора колледжа на основании аналитической записки заместителя директора по ФЭВ);

- нарушение конкретным работником трудовой дисциплины (снижение или отмена стимулирующих выплат происходит для работника, допустившего нарушение, решение принимается комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзной организации).

4.8. При недостатке денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда из средств областного бюджета возможна выплата недостающей части из средств от приносящей доход деятельности.

# ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 1  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

## Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

№	Наименование критерия	Формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
<b>1. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ</b>			
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по дисциплине / МДК / ПМ имеет позитивную динамику	средний балл не менее 4,0	1
		средний балл не менее 4,5	2
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу, практике	снижение количества неуспевающих обучающихся по сравнению с предыдущим отчетным периодом при абсолютной успеваемости обучающихся не ниже 97%	2
		отсутствие неуспевающих (абсолютная успеваемость обучающихся 100%)	3
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	есть обоснованные обращения	- 3
		обоснованные обращения отсутствуют	0
1.4.	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного приказом директора ГБПОУ «ТСЭК» (только для мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла, участвующих в подготовке к демонстрационному экзамену)	не менее 70% обучающихся сдали демонстрационный экзамен на оценку «отлично» и «хорошо»	3
		не менее 70% обучающихся сдали демонстрационный экзамен на оценку «отлично»	5
1.5.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	95%	2
		выше 95%	3
1.6. доп.	Количество человек в возрасте от 25 – 60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам (ДПОП)	участие педагога в реализации ДПОП от 25 до 50 чел.	1
		участие педагога в реализации ДПОП от 51 до 100 чел.	2
		участие педагога в реализации ДПОП более 100 чел.	3
1.7. доп.	Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием (ДПО), в общем числе обучающихся колледжа	участие педагога в реализации ДПО, при 100%-ной сохранности контингента слушателей по реализуемой программе сравнению с началом реализации ДПОП	2
		участие педагога в реализации ДПО, при увеличении контингента слушателей по реализуемой программе по сравнению с началом реализации ДПОП	3
1.8. доп.	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным	до 10% обучающихся по договорам целевого обучения	0,5

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

	программам в рамках целевого обучения, от общего числа обучающихся учебной группы, в которой педагог закреплен как классный руководитель (куратор) (только для педагогов, назначенных приказом директора классными руководителями (кураторами) учебных групп)	от 10 до 20 % обучающихся по договорам целевого обучения	1
		от 10 до 20 % обучающихся по договорам целевого обучения	1,5
		30% и выше обучающихся по договорам целевого обучения	2
1.9. доп.	Доля обучающихся, защитивших ВКР на «хорошо» и «отлично» (для преподавателей, назначенных приказом директора колледжа руководителями ВКР)	не менее 70% обучающихся защитили ВКР на оценку «отлично» и «хорошо»	0,5
		не менее 70% обучающихся защитили ВКР на оценку «отлично»	1
1.11. доп.	Доля выпускников предыдущих 2-х лет, трудоустроенных по полученным компетенциям, от общего числа обучающихся учебной группы, в которой педагог закреплен как классный руководитель (куратор) (только для педагогов, назначенных приказом директора классными руководителями (кураторами) учебных групп)	отсутствие состоящих на учете в ЦЗН	1
		от 65 до 85% трудоустроенных по полученным компетенциям	2
		85% и выше трудоустроенных по полученным компетенциям	3
<b>2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ТАЛАНТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>			
2.1.	Результаты участия обучающихся, подготовленных педагогом, в конкурсах/чемпионатах профессионального мастерства, , олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), включенных в перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, не менее показателя, установленного приказом директора ГБПОУ «ТСЭК» (по наибольшему показателю)	Наличие призера или победителя внутриколледжного этапа	1
		Наличие призера или победителя регионального этапа	2
		Наличие победителя отборочных соревнований на право участия в финале национального этапа	3
		Наличие призера или победителя национального этапа	4
2.2.	Результаты участия обучающихся, подготовленных педагогом, в конкурсах (кроме перечисленных в п.2.1), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) (по наибольшему показателю)	Наличие призера или победителя городского этапа	0,5
		Наличие призера или победителя регионального этапа	1
		Наличие призера или победителя национального этапа	2
2.3.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися <u>под руководством педагогического работника</u> (по наибольшему показателю)	наличие не менее двух социальных проектов, разработанных и реализуемых обучающимися под руководством педагогического работника	1
		победы в областных конкурсах	1,5
		победы на всероссийских и международных конкурсах	2
2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, в том числе в мероприятия по формированию базовых профессиональных навыков, от общего числа обучающихся учебной группы, в которой педагог закреплен как	от 31% до 50%	2
		от 51% и выше	3

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

	классный руководитель (куратор) (только для педагогов, назначенных приказом директора классными руководителями (кураторами) учебных групп)		
2.5.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Профессионалы», от общего числа обучающихся учебной группы, в которой педагог закреплен как классный руководитель (куратор) (только для педагогов, назначенных приказом директора классными руководителями (кураторами) учебных групп)	40%	1
		от 41% и выше	2
2.6.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в клубах, кружках, секциях и т.д. колледжа (в том числе выполняющих нормы ГТО), от общего числа обучающихся учебной группы, в которой педагог закреплен как классный руководитель (куратор) (только для педагогов, назначенных приказом директора классными руководителями (кураторами) учебных групп) – <b>баллы суммируются по 1 и 2 разделам критерия</b>	1.1. 90% обучающихся, занимающихся в клубах, кружках, секциях и т.д. колледжа	2
		1.2. 91% и более обучающихся, занимающихся в клубах, кружках, секциях и т.д. колледжа	3
		2. более 50% обучающихся выполняли нормы ГТО в отчетном периоде	2
2.7. доп.	Увеличение доли обучающихся, посетивших мероприятия в рамках проекта «Пушкинская карта» от общего числа обучающихся учебной группы, в которой педагог закреплен как классный руководитель (куратор) (только для педагогов, назначенных приказом директора классными руководителями (кураторами) учебных групп)	100% обучающихся зарегистрированы, «Пушкинская карта» имеется в наличии	0,5
		100% обучающихся участвуют в проекте «Пушкинская карта» - посетили хотя бы по 1 (одному) мероприятию в отчетный период	1
		100% обучающихся использовали «Пушкинскую карту» в полном объеме	1,5
<b>3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (В Т.Ч. ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ</b>			
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне (по наибольшему показателю)	наличие разработанных и внедренных материалов, рекомендованных на внутриколледжном уровне	1
		наличие разработанных и внедренных материалов, рекомендованных на региональном уровне	2
		наличие разработанных и внедренных материалов, рекомендованных на федеральном уровне	3
3.2.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии от общего числа обучающихся у педагогического работника, составляет более 10% (только для мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла)	от 11 до 20%	2
		от 21% и более	3
3.3.	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный МОиО СО	доля обучающихся колледжа, использующих под руководством педагога электронные образовательные ресурсы на платформах Сферум, ТСЭК.ДО, ЭБС Znanium, из общего количества обучающихся у педагога - 70%	2
		доля обучающихся колледжа, использующих под руководством педагога электронные образовательные ресурсы на платформах Сферум, ТСЭК.ДО, ЭБС Znanium, из общего количества обучающихся у педагога – выше 70%	3
<b>4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА</b>			
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	на внутриколледжном уровне	0,5
		на городском уровне	1
		на региональном уровне	2



## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

		на федеральном уровне	3
4.2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в том числе сдача демонстрационного экзамена – ДЭ, прохождение независимой сертификации и т.п.) (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	призер или победитель конкурса регионального уровня, успешная сдача демонстрационного экзамена – ДЭ, прохождение независимой сертификации	3
		участник конкурса национального уровня	4
		призер или победитель конкурса национального уровня	5
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества по модели педагог-педагог	положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 25% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	1 0,5
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 50% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	1
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 75% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	2
4.4. доп.	Организация на базе колледжа конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий	участвует в реализации на базе образовательного учреждения конкурсов и мероприятий	2
4.5. доп.	Участие педагога в составе жюри, экспертных комиссий и т.п. (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	на городском уровне	1
		на региональном уровне	2
		на федеральном уровне	3
<b>5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЗОЖ И БЕЗОПАСНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>			
5.1. доп.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	- 5
		нарушения отсутствуют	0
5.2. доп.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	- 5
		нарушения отсутствуют	0
5.3. доп.	Отсутствие фактов травматизма обучающихся на занятиях	наличия факта травматизма	- 5
		отсутствие факта травматизма	0
5.4. доп.	Снижение количества обучающихся, состоящих на учете разного уровня по факту употребления ПАВ, от общего числа обучающихся учебной группы, в которой педагог закреплен как классный руководитель (куратор) (только для педагогов, назначенных приказом директора классными руководителями (кураторами) учебных групп)	увеличение по сравнению с предыдущим периодом	- 5
		снижение по сравнению с предыдущим периодом	1
		отсутствие	1,5
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>70</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 2  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы ВОСПИТАТЕЛЯ, ТЬЮТОРА

№	Наименование критерия	Формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
<b>1. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ</b>			
1.1.	Доля родителей (законных представителей) обучающихся от количества опрошенных (при участии в опросе не менее 80% от общего количества), положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам опроса 1 раз в полугодие) (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)	75 – 79%	2
		80 – 89%	3
		90% и более	5
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)	есть обоснованные жалобы	– 3
		обоснованные жалобы отсутствуют	0
1.3.	Доля несовершеннолетних обучающихся, охваченных дополнительным образованием на базе колледжа, в общей численности воспитанников/обучающихся (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)	100%-ный охват	4
		для руководителя физического воспитания – более 50% охвачены дополнительным образованием спортивной направленности	4
1.4.	Посещаемость обучающимися, образовательную деятельность которых курирует педагог, учебных занятий в отчетный период	от 75% до 90% обучающихся посещали свыше 90% учебных занятий	3
		свыше 90% обучающихся посещали свыше 90% учебных занятий	5
1.5. доп.	Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием (ДПО), в общем числе обучающихся колледжа (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)	участие в реализации ДПО, при 100%-ной сохранности контингента слушателей по реализуемой программе сравнению с началом реализации ДПОП	2
		участие в реализации ДПО, при увеличении контингента слушателей по реализуемой программе по сравнению с началом реализации ДПОП	3
1.6.	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным	участвует в реализации сетевого взаимодействия	3

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

доп.	программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)		
<b>2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ТАЛАНТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ</b>			
2.1.	Результаты участия обучающихся, подготовленных педагогом, в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) (по наибольшему показателю) (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог) (по наибольшему показателю)	Наличие призера или победителя городского этапа	1
		Наличие призера или победителя регионального этапа	2
		Наличие призера или победителя национального этапа	3
<b>3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (В Т.Ч. ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ</b>			
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов, цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	наличие разработанных и внедренных материалов	3
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений (позиции суммируются)	Ведение чата с родителями (законными представителями) обучающихся с учетом требований критерия	1
		Ведение авторского блога/сайта педагога с учетом требований критерия	2
<b>4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА</b>			
4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе колледжа (по наибольшему показателю)	на городском уровне	1
		на региональном уровне	2
		на федеральном уровне	3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (в том числе сдача демонстрационного экзамена – ДЭ, прохождение независимой сертификации и т.п.) (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	призер или победитель конкурса регионального уровня, успешная сдача демонстрационного экзамена – ДЭ, прохождение независимой сертификации	3
		участник конкурса национального уровня	4
		призер или победитель конкурса национального уровня	5
4.3.	Положительный результат участия обучающихся в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует	не менее 70% обучающихся сдали последнюю промежуточную аттестацию на оценку «отлично» и «хорошо»	3

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

	педагог)	не менее 70% обучающихся сдали последнюю промежуточную аттестацию на оценку «отлично»	5
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	на городском уровне	0,5
		на региональном уровне	1
		на федеральном уровне	1,5
		на международном уровне	2
4.5.	Результативность педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на городском уровне	1
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на региональном уровне	2
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на федеральном уровне	3
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на международном уровне	4
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	участие на городском уровне	0,5
		участие на региональном уровне	1
		участие на федеральном уровне	1,5
		участие на международном уровне	2
4.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества по модели педагог-педагог	положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 25% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	1
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 50% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	2
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 75% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	3
4.8. доп.	<i>Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), специализированного центра компетенций, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра</i>	<i>является членом рабочей / проектной группы</i>	2
		<i>является руководителем рабочей / проектной группы</i>	3

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

	<i>профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов) (по наибольшему показателю)</i>		
4.9. доп.	<i>Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий</i>	<i>участвует в реализации на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий</i>	2
<b>5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЗОЖ И БЕЗОПАСНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>			
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости обучающихся (на основе среднего уровня заболеваемости относительно предыдущего периода) (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)	стабильно низкий уровень	2
		снижение на 1%	3
		снижение на 2%	4
		снижение на 3% и выше	5
5.2.	Доля обучающихся – участников движения ВФСК ГТО в отчетном году от общей численности обучающихся, образовательную деятельность которых курирует педагог (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	от 5% до 10%	2
		от 11% до 19%	3
		свыше 20%	5
5.3.	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном периоде (получивших бронзовый, серебряный или золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся основной группы здоровья, образовательную деятельность которых курирует педагог	1%	2
		2%	3
		3% и выше	5
5.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, образовательную деятельность которых курирует педагог (в рамках должностных обязанностей и соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	– 5
		нарушения отсутствуют	0
5.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	– 5
		нарушения отсутствуют	0
5.6.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	– 5
		нарушения отсутствуют	0
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>70</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 3  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА, РУКОВОДИТЕЛЯ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-ОРГАНИЗАТОРА ОСНОВ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДОПРИЗЫВНОЙ ПОДГОТОВКИ

№	Наименование критерия	Формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
<b>1. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ</b>			
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте до 18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период (для педагога-организатора, руководителя физвоспитания – данный критерий считается относительно обучающихся, деятельность которых курирует педагог)	от 70% до 74%	1
		от 75% до 79%	2
		80% и более	3
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных (включая внутриколледжный) видах учета, за отчетный период, при условии 100%-ного охвата данной категории обучающихся при первоначальном наборе (для педагога-организатора, руководителя физвоспитания – данный критерий считается относительно обучающихся, деятельность которых курирует педагог)	100%	3
1.3.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	реализация адаптированных программ в отчетном периоде	1
		сохранность контингента обучающихся по реализуемым адаптированным программам – 100%	2
1.4.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте колледжа, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) (при участии в опросе не менее 80% от общего	от 80% до 89%	2
		90% и более	3

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

	количества) (для педагога-организатора, руководителя физвоспитания – данный критерий считается относительно обучающихся, деятельность которых курирует педагог)		
1.5. доп.	Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием (ДПО), в общем числе обучающихся колледжа (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)	участие в реализации ДПО, при 100%-ной сохранности контингента слушателей по реализуемой программе сравнению с началом реализации ДПОП	2
		участие в реализации ДПО, при увеличении контингента слушателей по реализуемой программе по сравнению с началом реализации ДПОП	3
1.6. доп.	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)	участвует в реализации сетевого взаимодействия	3
<b>2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ТАЛАНТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ</b>			
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (один обучающийся, принимавший участие в мероприятиях разного уровня, считается один раз) (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)	от 50% до 75%	1
		от 76% до 89%	2
		90% и более	3
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (один обучающийся, принимавший участие в мероприятиях разного уровня, считается один раз в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю) (учитываются обучающиеся, деятельность которых курирует педагог)	свыше 15% победителей и призеров мероприятий городского уровня	1
		свыше 15% победителей и призеров мероприятий городского уровня; до 5% победителей и призеров мероприятий регионального уровня	1,5
		свыше 15% победителей и призеров мероприятий городского уровня; от 5% до 10% победителей и призеров мероприятий регионального уровня до 5% победителей и призеров мероприятий федерального и международного уровней	2
		свыше 15% победителей и призеров мероприятий городского уровня;	3

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

		от 10% до 15% победителей и призеров мероприятий регионального уровня от 5% до 10% победителей и призеров мероприятий федерального и международного уровней	
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (один обучающийся, принимавший участие в нескольких социальных проектах, считается один раз) (учитываются обучающиеся, деятельность которых курирует педагог)	до 5%	1
		от 5% до 10%	2
		10% и более	3
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую деятельность, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (учитываются обучающиеся, деятельность которых курирует педагог)	от 50% до 75%	1
		от 76% до 89%	2
		90% и более	3
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (учитываются обучающиеся, деятельность которых курирует педагог)	от 50% до 75%	1
		от 76% до 89%	2
		90% и более	3
2.6.	Получение грантов (индивидуальных и(или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования	в отчетный период получен грант	5
<b>3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (В Т.Ч. ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ</b>			
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (учитываются обучающиеся, деятельность которых курирует педагог)	от 5% до 10%	1
		от 11% до 20%	2
		20% и более	3
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования через освещение на официальном сайте колледжа, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях в отчетный период	систематическое размещение в сети Интернет материалов с актуальным образовательным контентом не реже 1 раза в 2 недели	2
<b>4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА</b>			



## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на городском уровне	1
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на региональном уровне	2
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на федеральном уровне	3
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на международном уровне	4
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период: участие в работе краткосрочной целевой группы в отчетном периоде; на постоянной основе в течение календарного года (при условии проведения заседаний, этапов конкурсных мероприятий в отчетный период) (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	участие на городском уровне	0,5
		участие на региональном уровне	1
		участие на федеральном уровне	1,5
		участие на международном уровне	2
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	проведение 1-2 мероприятий (по 1 баллу за каждое мероприятие, баллы суммируются)	2
		проведение не менее 1 мероприятия каждый месяц	3
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (в том числе сдача демонстрационного экзамена – ДЭ, прохождение независимой сертификации и т.п.) (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса регионального уровня, успешная сдача демонстрационного экзамена – ДЭ, прохождение независимой сертификации	3
		участник (обладатель благодарственного письма) конкурса национального уровня	4
		призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса национального уровня	5
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества по модели педагог-педагог	положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 25% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	1
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 50% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	2

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 75% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	3
4.6. доп.	Деятельность колледжа в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), СЦК, организация работы РЦПО регионального уровня, учебного центра профессиональной квалификации (МЦПК)	является членом рабочей / проектной группы	2
		является руководителем рабочей / проектной группы	3
4.7. доп.	Организация на базе колледжа конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий	участвует в реализации на базе образовательного учреждения конкурсов и мероприятий	2
<b>5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЗОЖ И БЕЗОПАСНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>			
5.1.	Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном периоде (получивших бронзовый, серебряный или золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся основной группы здоровья, образовательную деятельность которых курирует педагог	1%	1
		2%	2
		3% и выше	3
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	есть обоснованные жалобы	– 3
		обоснованные жалобы отсутствуют	0
5.3. доп.	Доля обучающихся – участников движения ВФСК ГТО в отчетном году от общей численности обучающихся (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> )	от 5% до 10%	1
		от 11% до 19%	2
		свыше 20%	3
5.4. доп.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, образовательную деятельность которых курирует педагог (в рамках должностных обязанностей и соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	– 5
		нарушения отсутствуют	0
5.5. доп.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	– 5
		нарушения отсутствуют	0
5.6. доп.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	– 5
		нарушения отсутствуют	0
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>70</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 4  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

№	Наименование критерия	Формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
<b>1. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ</b>			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении	20% - 39%	1
		40% - 59%	2
		60% и более	3
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса	отсутствие положительного результата за отчетный период	- 3
		наличие положительного результата за отчетный период	0
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся	Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в колледж, переход к периоду изучения профессионального блока с прохождением производственной практики, завершение среднего профессионального образования)	1
		Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в колледж, переход к периоду изучения профессионального блока с прохождением производственной практики, завершение среднего профессионального образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся.	3
		Создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития	4

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

		(поступление в колледж, переход к периоду изучения профессионального блока с прохождением производственной практики, завершение среднего профессионального образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.	
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе внутриколледжной службы медиации: доля положительно разрешенных командой медиаторов конфликтов на ранней стадии от общего количества конфликтов, с которыми работала служба медиации в отчетный период	60% - 70%	1
		71% - 85%	2
		свыше 85%	3
1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	участие на городском уровне	1
		участие на региональном уровне	2
		участие на федеральном уровне	3
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от общего количества обратившихся	51% - 60%	0,5
		61% - 75%	1
		76% - 85%	1,5
		свыше 85%	2
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от общего количества обратившихся	51% - 60%	0,5
		61% - 75%	1
		76% - 85%	1,5
		свыше 85%	2
1.8.	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от общего количества обратившихся	51% - 60%	0,5
		61% - 75%	1
		76% - 85%	1,5
		свыше 85%	2
1.9. доп.	<i>Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием (ДПО), в общем числе обучающихся колледжа (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)</i>	<i>участие в реализации ДПО, при 100%-ной сохранности контингента слушателей по реализуемой программе сравнению с началом реализации ДПОП</i>	2
		<i>участие в реализации ДПО, при увеличении контингента слушателей по реализуемой программе по сравнению с</i>	3

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

		<i>началом реализации ДПОП</i>	
1.10. доп.	<i>Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)</i>	<i>участвует в реализации сетевого взаимодействия</i>	3
<b>2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (В Т.Ч. ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ</b>			
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикаций в электронных сборниках)	на городском уровне	0,5
		на региональном уровне	1
		на федеральном уровне	1,5
		на международном уровне	2
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательных отношений (позиции суммируются)	Ведение чата с родителями (законными представителями) обучающихся с учетом требований критерия	1
		Ведение авторского блога/сайта педагога с учетом требований критерия	2
<b>3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА</b>			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса регионального уровня	3
		участник конкурса национального уровня	4
		призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса национального уровня	5
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса регионального уровня	3
		участник конкурса национального уровня	4
		призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса национального уровня	5
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров конференций, иных мероприятий, организованных колледжем (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на городском уровне	1
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на региональном уровне	2
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на федеральном уровне	3
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на международном уровне	4
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении	выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п.	1

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

	педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	на городском уровне	
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на региональном уровне	2
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на федеральном уровне	3
		выступления с докладом, проведение мастер-классов и т.п. на международном уровне	4
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	наличие разработанных и внедренных программ, рекомендованных на региональном уровне	2
		наличие разработанных и внедренных программ, рекомендованных на федеральном уровне	3
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	наличие разработанных и внедренных программ, рекомендованных на региональном уровне	2
		наличие разработанных и внедренных программ, рекомендованных на федеральном уровне	3
3.7.	Разработка и внедрение в отчетном периоде авторских (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания (позиции суммируются)	разработка и внедрение авторских (компилятивных) учебно-методических материалов	1
		разработка и внедрение авторских (компилятивных) методических рекомендаций	2
		разработка и внедрение авторских (компилятивных) методических пособий	3
3.8.	Доля родителей (законных представителей) обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом, от общей численности родителей (законных представителей) обучающихся	1% - 5%	2
		5% - 10%	3
		более 10%	5
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества по модели педагог-педагог	положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 25% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	1
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 50% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	2

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 75% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	3
3.10. доп.	Деятельность колледжа в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), СЦК, организация работы РЦПО регионального уровня, учебного центра профессиональной квалификации (МЦПК)	является членом рабочей / проектной группы	2
		является руководителем рабочей / проектной группы	3
3.11. доп.	Организация на базе колледжа конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий	участвует в реализации на базе образовательного учреждения конкурсов и мероприятий	2
<b>4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЗОЖ И БЕЗОПАСНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>			
4.1. доп.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, образовательную деятельность которых курирует педагог (в рамках должностных обязанностей и соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	– 5
		нарушения отсутствуют	0
4.2. доп.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	– 5
		нарушения отсутствуют	0
4.3. доп.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	– 5
		нарушения отсутствуют	0
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>70</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 5  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

№	Наименование критерия	Формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
<b>1. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ</b>			
1.1.	Отсутствие (снижение) численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутриколледжный учет, КДН, ПДН) по сравнению с предыдущим периодом	снижение на 50%	1
		снижение на 51% - 90%	5
		отсутствие	7
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа, снятых с учета, по сравнению с предыдущим периодом	увеличение на 50%	1
		увеличение на 51% - 80%	3
		увеличение на 81% - 100%	5
1.3.	Отсутствие (снижение количества) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета (внутриколледжный учет, КДН, ПДН), по сравнению с предыдущим периодом	снижение на 50%	1
		снижение на 51% - 90%	5
		отсутствие	7
1.4.	100%-ный охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%	6
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета (внутриколледжный учет, КДН, ПДН), под руководством социального педагога (по наибольшему показателю)	наличие не менее двух социальных проектов, разработанных и реализуемых обучающимися под руководством педагогического работника	1
		победы в областных конкурсах	1,5
		победы на всероссийских и международных конкурсах	2
1.6.	Доля положительно разрешенных командой медиаторов конфликтов на ранней стадии от общего количества конфликтов, с которыми работала служба медиации в отчетный период (при условии участия социального педагога в работе службы медиации)	60% - 70%	1
		71% - 85%	2
		свыше 85%	3
1.7. доп.	<i>Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием (ДПО), в общем числе обучающихся колледжа (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)</i>	<i>участие в реализации ДПО, при 100%-ной сохранности контингента слушателей по реализуемой программе сравнению с началом реализации ДПОП</i>	2
		<i>участие в реализации ДПО, при увеличении контингента слушателей по реализуемой программе по сравнению с</i>	3



**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

		<i>началом реализации ДПОП</i>	
1.8. доп.	<i>Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)</i>	<i>участвует в реализации сетевого взаимодействия</i>	3
<b>2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ТАЛАНТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ</b>			
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета (внутриколледжный учет, КДН, ПДН), вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе колледжа, иных организаций, реализующих программы ДОД, в общей численности обучающихся, состоящих на разных видах учета (внутриколледжный учет, КДН, ПДН) (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100%	5
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета (внутриколледжный учет, КДН, ПДН), вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных организаций (в том числе волонтерский корпус), в общей численности обучающихся, состоящих на разных видах учета (внутриколледжный учет, КДН, ПДН) (при условии постоянного участия в мероприятиях общественного объединения в течение отчетного периода)	85% - 99%	3
		100%	5
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета (внутриколледжный учет, КДН, ПДН), вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, в общей численности обучающихся, состоящих на разных видах учета (внутриколледжный учет, КДН, ПДН) (при условии неоднократного участия в мероприятиях общественного объединения в течение отчетного периода)	85% - 99%	3
		100%	5
2.4.	Наличие обучающихся, ставших под руководством социального педагога победителями и призерами в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, в общей численности обучающихся, образовательную деятельность которых курирует социальный педагог (один обучающийся, принимавший участие в мероприятиях разного уровня,	свыше 15% победителей и призеров мероприятий городского уровня	1
		свыше 15% победителей и призеров мероприятий городского уровня; до 5% победителей и призеров мероприятий регионального уровня	1,5
		свыше 15% победителей и призеров мероприятий	2

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

	считается один раз в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	городского уровня; от 5% до 10% победителей и призеров мероприятий регионального уровня до 5% победителей и призеров мероприятий федерального и международного уровней	
		свыше 15% победителей и призеров мероприятий городского уровня; от 10% до 15% победителей и призеров мероприятий регионального уровня от 5% до 10% победителей и призеров мероприятий федерального и международного уровней	3
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на разных видах профилактического учета (внутриколледжный учет, КДН, ПДН), трудоустроенных в период обучения в колледже, по сравнению с предыдущим периодом	увеличение на 50%	3
		увеличение на 51% - 80%	5
		увеличение на 81% - 100%	7
<b>3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА</b>			
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса регионального уровня	3
		участник (обладатель благодарственного письма) конкурса национального уровня	4
		призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса национального уровня	5
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества по модели педагог-педагог	положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 25% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	1
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 50% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	2
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 75% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	3
3.3.	<i>Деятельность колледжа в режиме инновационной</i>	<i>является членом рабочей / проектной группы</i>	2

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

доп.	<i>(экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), СЦК, организация работы РЦПО регионального уровня, учебного центра профессиональной квалификации (МЦПК)</i>	<i>является руководителем рабочей / проектной группы</i>	3
3.4. доп.	<i>Организация на базе колледжа конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий</i>	<i>участвует в реализации на базе образовательного учреждения конкурсов и мероприятий</i>	2
<b>4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЗОЖ И БЕЗОПАСНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>			
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, образовательную деятельность которых курирует педагог (в рамках должностных обязанностей и соответствующих инструкций)	зафиксированы обоснованные замечания, жалобы	– 5
		обоснованные замечания, жалобы отсутствуют	0
4.2. доп.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	– 5
		нарушения отсутствуют	0
4.3. доп.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	– 5
		нарушения отсутствуют	0
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>70</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 6  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы МЕТОДИСТА

№	Наименование критерия	Формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
<b>1. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ</b>			
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	есть обоснованные жалобы	– 3
		обоснованные жалобы отсутствуют	0
1.2. доп.	<i>Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием (ДПО), в общем числе обучающихся колледжа (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)</i>	<i>участие в реализации ДПО, при 100%-ной сохранности контингента слушателей по реализуемой программе сравнению с началом реализации ДПОП</i>	2
		<i>участие в реализации ДПО, при увеличении контингента слушателей по реализуемой программе по сравнению с началом реализации ДПОП</i>	3
1.3. доп.	<i>Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся (учитываются обучающиеся, образовательную деятельность которых курирует педагог)</i>	<i>участвует в реализации сетевого взаимодействия</i>	3
<b>2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА</b>			
2.1.	Наличие подготовленных методистом / старшим методистом педагогов-победителей и призеров конкурсных мероприятий (конкурсов педагогического мастерства, фестивалей педагогического мастерства, конкурсов методических разработок и т.п.) (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса регионального уровня	3
		участник конкурса национального уровня	4
		призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса национального уровня	5
2.2.	Участие методиста / старшего методиста в отчетном периоде в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо колледжем, либо сторонними организациями (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	спикер (модератор) мероприятия городского уровня	5
		спикер (модератор) мероприятия регионального уровня	6
		спикер (модератор) мероприятия федерального уровня	7
2.3.	Доля педагогов колледжа, получивших квалификационные категории,	до 90%	0

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

	в общей численности педагогов, вышедших на аттестацию при подготовке методиста за отчетный период	91% - 100%	3
2.4.	Доля педагогических работников колледжа, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, от общего числа педагогических работников курируемого методистом отделения, за отчетный период	свыше 33%	3
2.5.	Разработанные методистом / старшим методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, проекты, программы, разработки, пособия и т.п., за исключением рабочих программ учебных предметов, дисциплин, МДК, практик, ПМ), за отчетный период, при наличии положительных отзывов о внедрении в учебно-воспитательный процесс	разработан и внедрен 1 методический продукт	3
		разработано и внедрено не менее 2-х методических продуктов	5
		разработано и внедрено 3 и более методических продуктов	7
2.6.	Разработанные методистом / старшим методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	разработана модель обобщения педагогического опыта на внутриколледжном уровне	2
		реализована в отчетном периоде модель обобщения педагогического опыта на внутриколледжном уровне (с предоставлением подтверждающих документов)	4
		разработана модель обобщения педагогического опыта на городском, региональном и федеральном уровнях	4
		реализована модель обобщения педагогического опыта на городском уровне (с предоставлением подтверждающих документов)	5
		реализована модель обобщения педагогического опыта на региональном уровне (с предоставлением подтверждающих документов)	6
		реализована модель обобщения педагогического опыта на федеральном уровне (с предоставлением подтверждающих документов)	7
2.7.	Сопровождение инновационной площадки / инновационного проекта – победителей (лауреатов), за отчетный период (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	на региональном уровне	5
		на национальном уровне	7
2.8.	Наличие у методиста / старшего методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные), за отчетный период (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	на городском уровне	0,5
		на региональном уровне	1
		на федеральном уровне	1,5
		на международном уровне	2

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

2.9.	Результативность участия методиста / старшего методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса регионального уровня	3
		участник (обладатель благодарственного письма) конкурса национального уровня	4
		призер или победитель (лауреат, дипломант, обладатель специального приза) конкурса национального уровня	5
2.10.	Наличие у методиста / старшего методиста грантов за отчетный период	получение гранта в отчетный период	10
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества по модели педагог-педагог	положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 25% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	1
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 50% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	2
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 75% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	3
2.12. доп.	<i>Деятельность колледжа в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), СЦК, организация работы РЦПО регионального уровня, учебного центра профессиональной квалификации (МЦПК)</i>	<i>является членом рабочей / проектной группы</i>	2
		<i>является руководителем рабочей / проектной группы</i>	3
2.13. доп.	<i>Организация на базе колледжа конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий</i>	<i>участвует в реализации на базе образовательного учреждения конкурсов и мероприятий</i>	2
<b>3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЗОЖ И БЕЗОПАСНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>			
3.1. доп.	<i>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)</i>	<i>зафиксированы нарушения</i>	– 5
		<i>нарушения отсутствуют</i>	0
3.2. доп.	<i>Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)</i>	<i>зафиксированы нарушения</i>	– 5
		<i>нарушения отсутствуют</i>	0
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>70</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 7  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНОЙ РАБОТЕ

№	Наименование критерия	Результаты	Количество баллов
1.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ</b>		
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения	увеличение по сравнению с предыдущим периодом 100% успеваемости	0,5 1
1.2	Отсутствие выпускников, не допущенных к государственной итоговой аттестации (при наличии государственной итоговой аттестации в отчетном периоде)	отсутствуют	1
1.3	Доля обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена, в общей численности обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, соответствует или превышает декомпозированные колледжу показатели	соответствует	2
		превышает	3
1.4	Доля студентов/выпускников, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в колледже в отчетный период (уровень соответствия определяется действующим приказом Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» Об утверждении баллов по компетенциям демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, определяющих уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия»)	10%-19%	1
		20% - 30%	2
		свыше 30%	3
1.5	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	наличие, до 5% включительно	1
		более 5%	2
1.6	Доля обучающихся колледжа, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся	30%	1
		от 31% до 49%	3

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

	колледжа (без учета студентов 1 курса)	от 50% и выше	4
2.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОСТИ КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b>		
2.1	Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности: 7%-10% рабочих программ	от 7% до 10% рабочих программ	1
		более 10% рабочих программ	2
3.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		
3.1	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% - 3 балла	выполнение	3
3.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета (в течение отчетного периода)	от 95% до 97% включительно	2
		выше 97%	3
3.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы	до 5%	1
		от 5% до 10% включительно	2
		выше 10%	3
3.4	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации	отсутствие	1
3.5	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода	отсутствие	1
4.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>		
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствие	1
4.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	отсутствие	1
4.3	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствие	1
<b>Максимально возможное количество баллов</b>			<b>30</b>



## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 8  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

№	Наименование критерия	Результаты	Количество баллов
1.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>		
1.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в колледже (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	снижение	2
		отсутствие	3
1.2	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в колледже (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	снижение	1
		отсутствие	2
1.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	наличие на уровне «образовательного округа»	1
		более 3-х на уровне «образовательного округа»	1,5
		на уровне области	2
		на всероссийском или международном уровне	3
1.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах	имеются	1
1.5	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе колледжа не менее декомпозированных колледжу	достижение	1
1.6	Доля обучающихся, задействованных в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность от общего числа обучающихся колледжа, равна или превышает декомпозированные колледжу показатели - 1 балл	равна	0,5
		превышает	1
1.7	Общая численность обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе колледжа, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольческую (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) равна или превышает декомпозированные колледжу показатели	равна	0,5
		превышает	1
1.8	Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от	равна	1

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

	общего числа обучающихся колледжа, равна или превышает декомпозированные колледжу показатели	превышает	2
1.9	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества, равна или превышает декомпозированные колледжу показатели	равна	1
		превышает	2
2.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		
2.1	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% - 3 балла	выполнение	3
2.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета (в течение отчетного периода)	от 95% до 97% включительно	2
		выше 97%	3
2.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы	до 5%	1
		от 5% до 10% включительно	2
		выше 10%	3
2.4	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации	отсутствие	1
3.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>		
3.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствие	1
3.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	отсутствие	1
3.3	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствие	1
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>30</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 9  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ, РУКОВОДИТЕЛЯ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ, ЭКОНОМИСТА, СТАТИСТИК, СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКУПКАМ

№	Наименование критерия	Результаты	Количество баллов
1.	<b>ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ АКТИВОВ</b>		
1.1.	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	неисполнение	- 5
		100%-ное исполнение	2
1.2.	Обеспечение 100% использования федеральных средств, направленных на доплату за деятельность классных руководителей.	неисполнение	- 5
		100%-ное исполнение	2
1.3.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	наличие	- 5
		отсутствие	2
1.4.	Отсутствие замечаний по результатам работы со стороны вышестоящих организаций.	наличие	- 5
		отсутствие	2
1.5.	Исполнение бюджета образовательной организации: не ниже, чем в среднем по отрасли.	не ниже, чем в среднем по отрасли при исполнении ниже 100%	1
		100%-ное исполнение	2
1.6.	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования (за исключением руководителя контрактной службы).	своевременного возврата денежных средств обеспечен	1
1.7.	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации (при наличии подтверждающих экономических расчетов).	подтверждается повышение эффективности расходования средств образовательной организации на 11 - 14%	2
		подтверждается повышение эффективности расходования средств образовательной организации на 15 - 20%	4
1.8.	Исполнение ПФХД образовательной организации за отчетный период не менее чем на 60% расходов, направленных на реализацию программ	100%-ное исполнение	3

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

	общего и/или дополнительного и/или профессионального образования.		
1.9	Отсутствие жалоб на работу Службы ФЭВ со стороны участников образовательных отношений.	есть обоснованные жалобы	– 5
		обоснованные жалобы отсутствуют	2
2.	<b>ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>		
2.1.	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги).	подтверждается снижением затрат на закупку бумаги по сравнению с прошлым периодом на 11 - 14%	2
		подтверждается снижением затрат на закупку бумаги по сравнению с прошлым периодом на 15 - 20%	4
2.2.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (bus.gov.ru, АСУ РСО и др.).	соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (bus.gov.ru, АСУ РСО и др.) при наличии единичных замечаний	2
		соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (bus.gov.ru, АСУ РСО и др.) без замечаний	3
3.	<b>ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ</b>		
3.1	Реализация в срок 100% мероприятий, предусмотренных дорожной картой по приведению зданий/сооружений образовательной организации в состояние, предусмотренное требованиями к антитеррористической защищенности объектов образования (постановление Правительства РФ №1006 от 02.08.2019).	51-75% от запланированных работ	1
		76-90% от запланированных работ	2
		91-100% от запланированных работ	3
<b>Максимально возможное количество баллов</b>			<b>30</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 10  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы РУКОВОДИТЕЛЯ СЛУЖБЫ ИСОД, МАШИНИСТКИ, ИНЖЕНЕРА, ТЕХНИКА-ПРОГРАММИСТА, СИСТЕМНОГО АДМИНИСТРАТОРА, ЛАБОРАНТА, СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАЩИТЕ ИНФОРМАЦИИ

№	Наименование критерия	Результаты	Количество баллов
1.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ТАЛАНТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>		
1.1.	Результаты участия обучающихся, подготовленных работником, в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров ПОО Самарской области, не менее показателя, установленного приказом директора ГБПОУ «ТСЭК» (по наибольшему показателю)	Наличие призера или победителя внутриколледжного этапа	1
		Наличие призера или победителя городского этапа	2
		Наличие призера или победителя регионального этапа	3
		Наличие участника национального этапа (при наличии отборочных соревнований на право участия в национальном этапе)	4
		Наличие призера или победителя национального этапа	5
2.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ</b>		
2.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	на городском уровне	1
		на региональном уровне	2
		на федеральном уровне	3
2.2.	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный приказом директора ГБПОУ «ТСЭК»	доля обучающихся колледжа, использующих под руководством педагога электронные образовательные ресурсы на платформах ТСЭК.ДО, ЭБС Znanium, из общего количества обучающихся у педагога - 70%	2
		доля обучающихся колледжа, использующих под руководством педагога электронные образовательные ресурсы на платформах ТСЭК.ДО, ЭБС Znanium, из общего количества обучающихся у педагога – выше 70%	3
2.3.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (в том числе успешная сдача демонстрационного экзамена – ДЭ, прохождение независимой	участник регионального этапа	1
		призер или победитель регионального этапа, успешная сдача демонстрационного экзамена – ДЭ, прохождение	2

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

	сертификации и т.п.)	независимой сертификации	
		участник национального этапа	3
		призер или победитель национального этапа	4
2.4.	Наличие у работника личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные), за отчетный период (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	на городском уровне	0,5
		на региональном уровне	1
		на федеральном уровне	1,5
		на международном уровне	2
3.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		
3.1.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии работника в программе наставничества по модели работник-работник	положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 25% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	1
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 50% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	2
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 75% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	3
3.2. доп.	<i>Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), СЦК, организация работы РЦПО регионального уровня, учебного центра профессиональной квалификации (МЦПК)</i>	<i>является членом рабочей / проектной группы</i>	2
		<i>является руководителем рабочей / проектной группы</i>	3
3.3. доп.	<i>Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)</i>	<i>отсутствуют</i>	3
4.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ</b>		
4.1. доп.	<i>Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)</i>	<i>1. для руководителя:</i>	
		<i>1.1. организация городских конкурсов</i>	1
		<i>1.2. организация областных конкурсов</i>	2
		<i>1.3. организация всероссийских и международных конкурсов</i>	3

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

		<i>2. для работника, не являющегося руководителем: участвует в реализации конкурсов и мероприятий</i>	<i>3</i>
4.2. доп.	<i>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)</i>	<i>зафиксированы нарушения</i>	<i>- 5</i>
		<i>нарушения отсутствуют</i>	<i>0</i>
4.3. доп.	<i>Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)</i>	<i>зафиксированы нарушения</i>	<i>- 5</i>
		<i>нарушения отсутствуют</i>	<i>0</i>
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>30</b>

# ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 11  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

## Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы РУКОВОДИТЕЛЯ СЛУЖБЫ МПАК, РУКОВОДИТЕЛЯ ЦНО, СПЕЦИАЛИСТА ПО МАРКЕТИНГУ

№	Наименование критерия	Результаты	Количество баллов
<b>1. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ</b>			
1.1. доп.	Количество человек в возрасте от 25 лет и старше, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам	от 25 до 50 человек	1
		от 51 до 100 человек	2
		более 100 человек	3
1.2. доп.	Доля обучающихся колледжа, охваченных дополнительным профессиональным образованием, в общем числе обучающихся колледжа	от 25% до 50%	2
		от 50% до 75%	3
		от 75% и выше	4
<b>2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ТАЛАНТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>			
2.1.	Результаты участия обучающихся, подготовленных работником, в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров ПОО Самарской области, не менее показателя, установленного приказом директора ГБПОУ «ТСЭК» (по наибольшему показателю)	Наличие призера или победителя внутриколледжного этапа	1
		Наличие призера или победителя городского этапа	2
		Наличие призера или победителя регионального этапа	3
		Наличие участника национального этапа (при наличии отборочных соревнований на право участия в национальном этапе)	4
		Наличие призера или победителя национального этапа	5
<b>3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ</b>			
3.1.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (в том числе успешная сдача демонстрационного экзамена – ДЭ, прохождение независимой сертификации и т.п.)	участник регионального этапа	1
		призер или победитель регионального этапа, успешная сдача демонстрационного экзамена – ДЭ, прохождение независимой сертификации	2
		участник национального этапа	3
		призер или победитель национального этапа	4
3.2.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	на городском уровне	1
		на региональном уровне	2
		на федеральном уровне	3
3.3.	Наличие у работника личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные), за отчетный	на городском уровне	0,5
		на региональном уровне	1



## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

	период (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	на федеральном уровне	1,5
		на международном уровне	2
<b>4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>			
4.1.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии работника в программе наставничества по модели работник-работник	положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 25% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	1
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 50% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	2
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 75% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	3
4.2. доп.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), СЦК, организация работы РЦПО регионального уровня, учебного центра профессиональной квалификации (МЦПК)	является членом рабочей / проектной группы	2
		является руководителем рабочей / проектной группы	3
<b>5. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ</b>			
5.1. доп.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	<u>1. для руководителя:</u> 1.1. организация городских конкурсов	1
		1.2. организация областных конкурсов	2
		1.3. организация всероссийских и международных конкурсов	3
		<u>2. для работника, не являющегося руководителем:</u> участвует в реализации конкурсов и мероприятий	3
5.2. доп.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	- 5
		нарушения отсутствуют	0
5.3. доп.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	- 5
		нарушения отсутствуют	0
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>30</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 12  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы СТАРШЕГО МЕТОДИСТА

№	Наименование критерия	Формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
<b>1. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ УСЛУГ</b>			
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений обучающихся отделения / РЦПО имеет позитивную динамику	средний балл не менее 4,0	1
		средний балл не менее 4,5	2
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся отделения / РЦПО по результатам промежуточной аттестации, в отчетном периоде	снижение количества неуспевающих обучающихся по сравнению с предыдущим отчетным периодом при абсолютной успеваемости обучающихся не ниже 97%	1
		отсутствие неуспевающих (абсолютная успеваемость обучающихся 100%)	2
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся отделения / РЦПО, их родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	есть обоснованные обращения	- 5
		обоснованные обращения отсутствуют	0
1.4.	Доля обучающихся отделения / РЦПО, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного приказом директора ГБПОУ «ТСЭК»	не менее 70% обучающихся сдали демонстрационный экзамен на оценку «отлично» и «хорошо»	2
		не менее 70% обучающихся сдали демонстрационный экзамен на оценку «отлично»	3
1.5.	Сохранность контингента обучающихся отделения / РЦПО не ниже 95% на начало отчетного периода	95%	1
		выше 95%	2
1.6. доп.	<i>Количество человек в возрасте от 25 – 60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам (ДПОП), реализуемым отделением / РЦПО</i>	<i>от 25 до 50 чел.</i>	<i>0,5</i>
		<i>от 51 до 100 чел.</i>	<i>1</i>
		<i>более 100 чел.</i>	<i>1,5</i>
1.7. доп.	Доля обучающихся отделения / РЦПО, охваченных дополнительным профессиональным образованием (ДПО), в общем числе обучающихся отделения / РЦПО	<i>от 25% до 50%</i>	<i>0,5</i>
		<i>от 50% до 75%</i>	<i>1</i>
		<i>от 75% и выше</i>	<i>1,5</i>
1.8. доп.	Удельный вес численности трудоустроившихся выпускников отделения/РЦПО 2-х предшествующих лет, в общей численности выпускников отделения/РЦПО 2-х предшествующих лет	<i>от 60% до 70%</i>	<i>0,5</i>
		<i>от 71% до 80%</i>	<i>1</i>
		<i>81% и выше</i>	<i>1,5</i>

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

<b>2. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РАЗВИТИЮ ТАЛАНТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>			
2.1.	Результаты участия обучающихся отделения / РЦПО в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров ПОО Самарской области, не менее показателя, установленного приказом директора ГБПОУ «ТСЭК» (по наибольшему показателю)	Наличие призера или победителя внутриколледжного этапа	0,5
		Наличие призера или победителя городского этапа	1
		Наличие призера или победителя регионального этапа	1,5
		Наличие участника национального этапа (при наличии отборочных соревнований на право участия в национальном этапе)	2
		Наличие призера или победителя национального этапа	2,5
2.2.	Результаты участия обучающихся отделения / РЦПО в конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) (по наибольшему показателю)	Наличие призера или победителя городского этапа	0,5
		Наличие призера или победителя регионального этапа	1
		Наличие призера или победителя национального этапа	1,5
		победы в областных конкурсах	1
		победы на всероссийских и международных конкурсах	1,5
2.3.	Доля обучающихся отделения / РЦПО, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, от общего числа обучающихся отделения / РЦПО	от 31% до 50%	1
		от 51% и выше	2
2.4.	Доля обучающихся отделения / РЦПО, участвующих в движении «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия), от общего числа обучающихся отделения / РЦПО	40%	1
		от 41% и выше	2
2.5.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся отделения / РЦПО, занимающихся в кружках, секциях и т.д. колледжа, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, от общего числа обучающихся отделения / РЦПО	90%	0,5
		от 91% и выше	1
<b>3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (В Т.Ч. ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ</b>			
3.1.	Доля обучающихся отделения / РЦПО с применением дуальной технологии от общего числа обучающихся отделения / РЦПО	от 30 до 50%	2
		от 51% и более	3
<b>4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА</b>			
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) (по наибольшему показателю)	на городском уровне	0,5
		на региональном уровне	1
		на федеральном уровне	1,5
4.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии работника в программе наставничества по модели работник - работник	положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 25% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с	1

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

		Листом самоанализа	
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 50% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	2
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 75% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	3
<b>5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКОВ ЗОЖ И БЕЗОПАСНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ</b>			
5.1. доп.	<i>Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, образовательную деятельность которых курирует педагог (в рамках должностных обязанностей и соответствующих инструкций)</i>	<i>зафиксированы нарушения</i>	– 5
		<i>нарушения отсутствуют</i>	0
5.2. доп.	<i>Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)</i>	<i>зафиксированы нарушения</i>	– 5
		<i>нарушения отсутствуют</i>	0
5.3. доп.	<i>Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса, предъявляемых к педагогу (в рамках соответствующих инструкций)</i>	<i>зафиксированы нарушения</i>	– 5
		<i>нарушения отсутствуют</i>	0
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>30</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 13  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы НАЧАЛЬНИКА ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОТДЕЛА, НАЧАЛЬНИКА СЛУЖБЫ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО ХОЗЯЙСТВА, ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ, ЗАВЕДУЮЩЕГО СКЛАДОМ, КОМЕНДАНТА, ВЕДУЩЕГО ИНЖЕНЕРА

№	Наименование критерия	Результаты	Количество баллов
1.	<b>ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ АКТИВОВ</b>		
1.1.	Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения.	поверка проведена с нарушением установленных сроков	- 2
		поверка проведена без нарушения сроков	2
2.	<b>ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>		
2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	есть обоснованные жалобы	- 5
		обоснованные жалобы отсутствуют	2
2.2.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий	участвует в реализации на базе образовательного учреждения конкурсов и мероприятий	5
3.	<b>СОЗДАНИЕ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОГО ОКАЗАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ</b>		
3.1.	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	зафиксированы замечания, наложены штрафные санкции	- 3
		зафиксированы замечания без наложения штрафных санкций	0
		замечания отсутствуют	3
3.2.	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	зафиксированы замечания, наложены штрафные санкции	- 3
		зафиксированы замечания без наложения штрафных санкций	0
		замечания отсутствуют	3
3.3.	Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года и 2 полугодия текущего учебного года.	отсутствуют замечания к качеству проведения генеральных уборок	1

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

3.4.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	есть обоснованные жалобы	- 5
		обоснованные жалобы отсутствуют	2
3.5.	Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО):	51-75% от запланированных работ	1
		76-90% от запланированных работ	2
		91-100% от запланированных работ	3
3.6.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках должностных обязанностей и соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	- 3
		нарушения отсутствуют	3
3.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса, предъявляемых к работнику (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	- 2
		нарушения отсутствуют	2
3.8.	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде), а также мониторингов, проводимых специалистами ТУ МОиН СО	<i>зафиксированы замечания, наложены штрафные санкции</i>	- 3
		<i>зафиксированы замечания без наложения штрафных санкций</i>	0
		<i>замечания отсутствуют</i>	3
4.	<b>ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ</b>		
4.1	Реализация в срок 100% мероприятий, предусмотренных дорожной картой по приведению зданий/сооружений образовательной организации в состояние, предусмотренное требованиями к антитеррористической защищенности объектов образования (постановление Правительства РФ №1006 от 02.08.2019).	51-75% от запланированных работ	1
		76-90% от запланированных работ	2
		91-100% от запланированных работ	3
4.2	Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	ложные срабатывания отсутствуют	1
		обеспечено качественное сопровождение обслуживания АПС	2
4.3	Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	ложные срабатывания отсутствуют	1
		обеспечено качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней	2
4.4	Качественное сопровождение обслуживания системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца).	отсутствуют перерывы в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца	1
		обеспечено качественное сопровождение обслуживания	2

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

		системы видеонаблюдения	
4.5	Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов).	обеспечено ежедневное бесперебойное (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов	1
4.6	Обеспечение бесперебойного функционирования (24/7) автоматического определителя номера на 100% телефонных аппаратах ОО.	обеспечено	1
4.7	Обеспечение полного отсутствия в использовании у участников образовательных отношений электронагревательных приборов (электрочайников, кипятильников, нагревателей, электробытовых приборов и прочих приборов, не используемых для образовательного процесса).	обеспечено	2
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>30</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 14  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА КАДРОВ, СЕКРЕТАРЯ, СЕКРЕТАРЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, СУРДОПЕРЕВОДЧИКА, СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА, СПЕЦИАЛИСТА ПО КАДРАМ

№	Наименование критерия	Результаты	Количество баллов
1.	<b>ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей	есть обоснованные жалобы	- 7
		обоснованные жалобы отсутствуют	7
1.2.	Эффективное использование информационных технологий для ведения документооборота внутри образовательной организации (при условии снижения затрат на закупку бумаги).	подтверждается снижением затрат на закупку бумаги по сравнению с прошлым периодом на 11 - 14%	3
		подтверждается снижением затрат на закупку бумаги по сравнению с прошлым периодом на 15 - 20%	6
1.3.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.) при наличии единичных замечаний	5
		соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.) без замечаний	7
2.	<b>СОЗДАНИЕ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОГО ОКАЗАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ</b>		
2.1.	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)	зафиксированы замечания, наложены штрафные санкции	- 5
		зафиксированы замечания без наложения штрафных санкций	0
		замечания отсутствуют	5
2.2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности (в рамках соответствующих инструкций)	зафиксированы нарушения	- 5
		нарушения отсутствуют	5
3.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		



## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

3.1.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии работника в программе наставничества по модели работник - работник	положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 25% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	1
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 50% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	3
		положительная динамика достижений наставляемого – увеличение на 75% количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	5
3.2.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства) и мероприятий	участвует в реализации на базе образовательного учреждения конкурсов и мероприятий	5
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>40</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 15  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№	Наименование критерия	Результаты	Количество баллов
1.	<b>ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>		
1.1	<i>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей</i>	<i>есть обоснованные жалобы</i>	– 5
		<i>обоснованные жалобы отсутствуют</i>	2
2.	<b>СОЗДАНИЕ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОГО ОКАЗАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ</b>		
2.1	<i>Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирурующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)</i>	<i>зафиксированы замечания, наложены штрафные санкции</i>	– 3
		<i>зафиксированы замечания без наложения штрафных санкций</i>	0
		<i>замечания отсутствуют</i>	3
2.2	<i>Содержание закрепленных помещений (прилегающей территории) на высоком санитарном состоянии</i>	<i>зафиксированы замечания со стороны непосредственного руководителя</i>	– 3
		<i>замечания отсутствуют</i>	3
2.3	<i>Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года и 2 полугодия текущего учебного года.</i>	<i>отсутствуют замечания к качеству проведения генеральных уборок</i>	2
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>10</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 16  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы СТОРОЖА, ВАХТЕРА, СТОРОЖА (ВАХТЕРА), ДЕЖУРНОГО ПО ОБЩЕЖИТИЮ

№	Наименование критерия	Результаты	Количество баллов
1.	<b>ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>		
1.1	<i>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей</i>	<i>есть обоснованные жалобы</i>	– 5
		<i>обоснованные жалобы отсутствуют</i>	2
2.	<b>СОЗДАНИЕ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОГО ОКАЗАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ</b>		
2.1	<i>Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)</i>	<i>зафиксированы замечания, наложены штрафные санкции</i>	– 3
		<i>зафиксированы замечания без наложения штрафных санкций</i>	0
		<i>замечания отсутствуют</i>	3
2.2	<i>Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра.</i>	<i>зафиксированы замечания со стороны непосредственного руководителя</i>	– 3
		<i>замечания отсутствуют</i>	3
2.3	<i>Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.</i>	<i>есть обоснованные жалобы</i>	– 5
		<i>обоснованные жалобы отсутствуют</i>	2
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>10</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 17  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА (кроме уборщика служебных помещений, сторожа, вахтера, сторожа(вахтера), МЕХАНИКА

№	Наименование критерия	Результаты	Количество баллов
1.	<b>ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>		
1.1	<i>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей</i>	<i>есть обоснованные жалобы</i>	– 5
		<i>обоснованные жалобы отсутствуют</i>	2
2.	<b>СОЗДАНИЕ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОГО ОКАЗАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ</b>		
2.1	<i>Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов (в рамках функционала, при наличии проверок в отчетном периоде)</i>	<i>зафиксированы замечания, наложены штрафные санкции</i>	– 3
		<i>зафиксированы замечания без наложения штрафных санкций</i>	0
		<i>замечания отсутствуют</i>	3
2.2	<i>Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности (в рамках соответствующих инструкций)</i>	<i>зафиксированы нарушения</i>	– 3
		<i>нарушения отсутствуют</i>	3
2.3	<i>Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.</i>	<i>есть обоснованные жалобы</i>	– 5
		<i>обоснованные жалобы отсутствуют</i>	2
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>10</b>

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 18  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

### Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы СОВЕТНИКА ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

№	Наименование критерия	Результаты	Количество баллов
1.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ</b>		
1.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в колледже (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	снижение	4
		отсутствие	5
1.2	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в колледже (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	снижение	4
		отсутствие	5
1.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций) (в рамках функционала, по курируемым направлениям)	наличие на уровне «образовательного округа»	5
		более 3-х на уровне «образовательного округа»	6
		на уровне области	7
		на всероссийском или международном уровне	8
1.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах (в рамках функционала, по курируемым направлениям)	имеются	8
1.5	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе колледжа не менее декомпозированных колледжу (в рамках функционала, по курируемым направлениям)	достижение	8
1.6	Доля обучающихся, задействованных в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность от общего числа обучающихся колледжа, равна или превышает декомпозированные колледжу показатели (в рамках функционала, по курируемым направлениям)	равна	7
		превышает	8
1.7	Общая численность обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе колледжа, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольческую (волонтерскую)	равна	7
		превышает	8

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»**

	деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) равна или превышает декомпозированные колледжу показатели (в рамках функционала, по курируемым направлениям)		
1.8	Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от общего числа обучающихся колледжа, равна или превышает декомпозированные колледжу показатели (в рамках функционала, по курируемым направлениям)	равна	7
		превышает	8
1.9	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества, равна или превышает декомпозированные колледжу показатели (в рамках функционала, по курируемым направлениям)	равна	7
		превышает	8
2.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		
2.4	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации	отсутствие	1
3.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>		
3.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствие	1
3.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	отсутствие	1
3.3	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствие	1
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>70</b>

# ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 19  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

## Коэффициенты для определения размера иных поощрительных выплат

№ условия	Условия для назначения иных поощрительных выплат	Коэффициент
1	Результативное участие в реализации мероприятий государственных программ по укреплению материально-технической базы, созданию доступной среды и т.п.	2
2	2.1. Результативное участие в мероприятиях по обеспечению условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	2
	2.2. Прохождение вакцинации от новой коронавирусной инфекции в установленные сроки	1000,00 руб. однократно
3	Оперативность и качество предоставления статистической, аналитической и др. информации по запросу органов управления образованием	1
4	Качество и эффективность осуществления взаимодействия с организациями различных форм собственности и учреждениями с целью разрешения возникающих в процессе совместной деятельности задач и вопросов	2
5	Активная, инициативная и результативная деятельность по повышению квалификации, самообразованию, освоению новых, востребованных в деятельности колледжа компетенций и результативное применение полученных знаний и умений в профессиональной деятельности	3
6	Оперативность реагирования на возникающие запросы / вопросы / предложения со стороны различных категорий участников образовательного процесса	2
7	Оперативность реагирования на задачи со стороны органов управления образованием, администрации города, контролирующих органов (проведение в сжатые сроки соответствующих мероприятий, подготовка документов и т.п.)	1
8	Активное и результативное участие в развитии электронных форм документооборота, внедрение цифровых технологий в профессиональную деятельность и трансляцию лучшего опыта	2
9	Эффективное, бережное и экономное использование имущества колледжа: вверенного оборудования, офисной техники, инструментов, канцелярских принадлежностей и т.п.	1

# ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ ГБПОУ «ТСЭК»

Приложение 20  
к Положению о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ «ТСЭК»,  
утв. приказом директора колледжа № 08-01/131 от 21.08.2023

## Условия для определения размера премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда

№ п/п	Условия назначения премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда	Критерии	% от должностного оклада
1	результативное участие в проекте «Бережливый колледж»	- руководство одним подпроектом (в соответствии с приказом), при руководстве несколькими подпроектами % суммируются	50%
		- членство в одной подпроектной группе (в соответствии с приказом), при участии в нескольких подпроектах % суммируются	20%
		- участие в системе административного контроля	10%
2	реализация в профессиональной деятельности принципов проектного управления	использование в управленческой и педагогической деятельности методов проектной работы, участие в проектах различной направленности, реализуемых колледжем	25%
3	результативное участие в реализации дуальной технологии организации образовательного процесса	выполнение плановых значений за предыдущий период	50%
4	результативная реализация технологий и принципов наставничества:	- в качестве наставника	80%
		- в качестве наставляемого	40%
		- наставничество в формате руководства МО	50% + 10% за каждую курируемую ООП СПО
5	эффективная и соответствующая требованиям работа на федеральных и региональных площадках, сопровождающих деятельность колледжа	в соответствии с приказами директора ГБПОУ «ТСЭК»	по 10% за работу на 1 (одной) площадке
6	эффективное использование в профессиональной деятельности современных технологий развития персонала	демонстрация положительной динамики в результатах деятельности по сравнению с предыдущим периодом	50%
7	результативное участие в работе экспериментальных/ресурсных и т.п. площадок не ниже регионального уровня	в соответствии с приказами директора ГБПОУ «ТСЭК»	по 10% за 1 площадку