

Принято:
на общем собрании работников
протокол № 2 от 30.03.2025

Согласовано:
на заседании профсоюзного комитета
Протокол № 5 от 08.04.2025

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Донской политехнический колледж» (далее – Положение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников ГПОУ «ДПК» (далее – Колледж) и включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам;
- условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Колледжа;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера (перечень условий осуществления и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в Колледже);
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в Колледже;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.07.2021г. № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»;
- Постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями от 27 августа 2014 г., 16 октября, 27 ноября 2017 г., 12 июля 2018 г., 8 августа 2019

г., 20 февраля, 28 августа 2020 г., 11 февраля, 23 июля 2021 г., 26 июля 2022 г., 30 мая 2023 г., 2 августа 2023г., 20 июня 2024 г., 1 августа 2024 г., 24 сентября 2024 г.);

- Постановлением Правительства Тульской области от 23.07.2021 г. № 442 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования»;

- Постановлением Администрации Тульской области от 30.09.2008 г. № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, финансируемых из бюджета Тульской области»;

- Постановлением Правительства Тульской области от 27.12.2012г. № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений»;

- Постановлением Правительства Тульской области от 14.10.2021 № 691 «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам»;

- Законом Тульской области от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО «Об образовании»;

- Постановление Правительства Тульской области от 01.04.2024 г. № 143 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области»;

- Постановлением Правительства Тульской области от 26.10.2017 г. № **489** «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области» (с изменениями и дополнениями от 1 октября 2018 г., 23 мая, 23 июля, 31 октября 2019 г., 2 сентября 2020 г., 30 июля 2021 г., 26 июля 2022 г., 3 августа, 20 декабря 2023 г., 31 июля 2024 г.);

- Постановлением Правительства Тульской области от 01.09.2021 г. № 545 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Управление противопожарной службы» (с изменениями и дополнениями от 28 октября 2021 г., 1 августа 2022 г., 12 июля, 26 октября 2023 г., 30 июля 2024 г.);

- Распоряжение Правительства Тульской области от 13 июня 2024 г. № 233-р «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области»;

- Постановлением правительства Тульской области от 28.08.2020г. № 507 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования»;

- приказ министерства образования Тульской области от 31.07.2024 № 1190 «Об оплате труда руководителей государственных организаций, подведомственных министерству образования Тульской области»;

- приказ министерства образования Тульской области от 26.02.2025 № 283 «О внесении изменений в приказ министерства образования Тульской области от 31.07.2024 № 1190 «Об оплате труда руководителей государственных организаций, подведомственных министерству образования Тульской области»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.05.2008 № **242н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № **216н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

– приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № **247н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № **248н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

– приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № **526** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

– приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № **570** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

– Рекомендациями министерства образования Тульской области по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность;

– Уставом государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области "Донской политехнический колледж", утвержденным приказом министерства образования Тульской области от 24.11.2022г. № 2507;

– Коллективным договором ГПОУ ТО «ДПК» на 2023-2025 г.г.;

– Положением о кураторе учебной группы ГПОУ ТО «ДПК»;

– Положением о наставничестве ГПОУ ТО "ДПК";

– Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГПОУ ТО "ДПК".

1.3. Оплата труда работников Колледжа формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической работы) (далее – ставка), повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам, надбавку за специфику работы в колледже, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являющимися обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливается Коллективным договором, настоящим Положением, принятыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тульской области.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Оплата труда работников Колледжа осуществляется в пределах выделенных субсидий, предусмотренных на оплату труда работников Колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.10. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

1.11. Колледж производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 Трудового кодекса РФ).

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок педагогических работников Колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации **от 05.05.2008 № 216н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Таблица 1:

Должности по уровням	Размер окладов	Должности
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	10 055,00 рублей	Секретарь учебной части
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»		
1 квалификационный уровень	11 735,00 рублей	Дежурный по режиму
2 квалификационный уровень	12 323,00 рублей	Диспетчер образовательного учреждения
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»		
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень	19 105,00 рублей	Социальный педагог; педагог дополнительного образования; педагог-организатор
3 квалификационный уровень	19 649,00 рублей	Мастер производственного обучения; методист; воспитатель; педагог-психолог
4 квалификационный уровень	20 012,00 рублей	Преподаватель; руководитель физического воспитания; старший методист
должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»		
1 квалификационный уровень		

2 квалификационный уровень	22 164,00 рублей	Заведующий отделением; заведующий лабораторией; заведующий практикой; заведующий учебной мастерской; заведующий учебно-производственной мастерской по информационно-коммуникационным технологиям; старший мастер образовательного учреждения; заведующий отделом дополнительного образования; заведующий методическим кабинетом; заведующий учебной частью; заведующий отделом практического обучения и содействия трудоустройству выпускников; заведующий отделом по воспитательной работе; заведующий учебным комплексом; заведующий отделом социально-психологического сопровождения образовательного процесса
2 квалификационный уровень (руководители других структурных подразделений колледжа)	22 164,00 рублей	Заведующий центром развития карьеры; заведующий многофункциональным центром дополнительного образования; заведующий центром развития студенческого творчества; заведующий центром охраны здоровья; заведующий региональным центром студенческого самоуправления учреждений СПО в Тульской области; заведующий центром информационно-коммуникационных технологий; руководитель центра опережающей профессиональной подготовки.

Должностной оклад заместителя руководителя центра опережающей профессиональной подготовки устанавливаются на 10 процентов ниже оклада руководителя центра опережающей профессиональной подготовки и составляет **19 948,00** рублей.

Должностной оклад, ставка работников Колледжа, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на **100 рублей** – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 года.

2.1.1.¹. Размеры должностных окладов работников Колледжа, занимающих должности, не включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Таблица 1.1.

Должности	Размер, рублей
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20 012,00 рублей
Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины	20 012,00 рублей

Должностной оклад работников по должности советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями увеличивается **на 100 рублей** - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.2. Работникам Колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.1.3, 2.1.4, 6.5-6.9 настоящего Положения.

2.1.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам Колледжа согласно приложениям № 1-2,8 к настоящему Положению.

2.1.4. **Повышающий коэффициент** к должностному окладу, ставке **за квалификационную категорию** устанавливается работникам Колледжа в следующих размерах:

- при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» - **0,2**;
- при наличии высшей квалификационной категории - **0,15**;
- при наличии первой квалификационной категории - **0,1**.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за наличие квалификационной категории "педагог - наставник", "педагог - методист", устанавливается при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности."

2.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года, в размере 0,10.

2.1.6. Работникам Колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.1.7. Размеры и иные условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу приведены в пунктах 6.5-6.9 настоящего Положения.

2.1.8. Особенности оплаты труда педагогических работников Колледжа устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.1.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается за:

1) почетные звания "Народный учитель СССР" или "Народный учитель Российской Федерации" (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;

2) почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" или "Заслуженный учитель" бывших союзных республик, "Заслуженный мастер производственного обучения" (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,15;

3) почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации"; нагрудный знак "Отличник народного просвещения", нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки (значки) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) - в размере 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Руководителю Организации повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается органом исполнительной власти Тульской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Организации (далее - учредитель).

Педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия устанавливается руководителем Организации."

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации **от 29.05.2008 № 247н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 2:

Должности по уровням	Размер окладов	Должности
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		

1 квалификационный уровень	8387,00 рублей	Архивариус; паспортист; делопроизводитель; калькулятор; дежурный по общежитию; кассир
2 квалификационный уровень		-
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	11 666,00 рублей	Секретарь руководителя; лаборант; специалист по работе с молодежью; техник; администратор
2 квалификационный уровень	11 979,00 рублей	Заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий архивом
3 квалификационный уровень	12 333,00 рублей	Заведующий производством; заведующий столовой; заведующий общежитием
4 квалификационный уровень	13 040,00 рублей	Механик
5 квалификационный уровень	14 049,00 рублей	Начальник гаража; начальник участка
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	14 598,00 рублей	Специалист по кадрам; документовед; менеджер; специалист по маркетингу; экономист; бухгалтер, юрисконсульт, инженер-электроник; инженер-энергетик; специалист по связям с общественностью; аналитик
2 квалификационный уровень	15 252,00 рублей	Бухгалтер 2 категории; экономист 2 категории; юрисконсульт 2 категории
3 квалификационный уровень	15 970,00 рублей	Бухгалтер 1 категории; экономист 1 категории; юрисконсульт 1 категории; инженер-программист 1 категории
4 квалификационный уровень	-	-
5 квалификационный уровень	-	-

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	18 059,00 рублей	Начальник отдела кадров
2 квалификационный уровень	-	-
3 квалификационный уровень	-	-

2.2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Таблица 3:

Должности	Размер окладов
Заведующий библиотекой	26 177, 00 рублей
Начальник отдела (начальник отдела делопроизводства; начальник административно-хозяйственного отдела; начальник отдела по безопасности и гражданской обороне; начальник отдела)	17 455,00 рублей
Специалист по охране труда; системный администратор; специалист по закупкам.	14 598,00 рублей

2.2.3. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 2.2.4, 6.5-6.9 настоящего Положения.

2.2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1–2,8 к настоящему Положению.

2.2.5. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.2.6. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов работников Колледжа, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития РФ от **29.05.2008 г. № 248н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в следующих размерах:

Таблица 4:

Квалификационные уровни	Размер окладов	
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	7687,00 рублей	Сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; грузчик; гардеробщик; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; мойщик посуды; оператор котельной; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
2 квалификационный уровень		
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	10 594,00 рублей	Водитель автомобиля; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов; слесарь-ремонтник; сварщик
2 квалификационный уровень	11767,00 рублей	Водитель автомобиля
3 квалификационный уровень	-	-
4 квалификационный уровень	-	-

2.3.2. Работникам Колледжа, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

2.3.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.3.4, 6.5-6.9 настоящего Положения.

2.3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-2,8 к настоящему Положению.

2.3.5. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3.6. Работникам Колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.3.7. Размеры и иные условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу приведены в пунктах 6.5-6.9 настоящего Положения.

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников здравоохранения

2.4.1. Размеры должностных окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от **06.08.2007 № 526** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Таблица 5:

Должности по уровням	Размеры окладов	Должности
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2 квалификационный уровень	21346,00 рублей	Медицинская сестра (диетическая)
3 квалификационный уровень	21 912,00 рублей	Медицинская сестра

2.4.2. Работникам колледжа устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выполнение особо важных и ответственных работ;

Назначение и выплата повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет производятся в соответствии с п. 2.4.3. настоящего Положения.

2.4.3. Медицинским работникам колледжа устанавливается надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников в размере:

- 5 процентов должностного оклада по истечении 1 года работы;
- 20 процентов должностного оклада по истечении 3 лет работы;
- 30 процентов должностного оклада по истечении 5 лет работы.

Порядок исчисления стажа для установления надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников медицинским работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность установлен приложением № 12 к настоящему Положению.

Порядок установления надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников медицинским работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, установлен приложением № 13 к настоящему Положению."

2.4.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается работнику Учреждения при отнесении должности к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) - **0,2**.

2.4.5. В соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 01.04.2024 г. № 143 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области», в целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работники имеют право на установление персонального повышающего коэффициента (ППК), не образующего новый оклад, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников колледжа. ППК устанавливается в отношении конкретного работника по результатам оценки выполнения показателей для установления персонального коэффициента в кратном размере к должностному окладу (окладу).

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника по представлению руководителя структурного подразделения. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) - до **0,7**.

2.4.6. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

2.5.1. Размер должностного оклада специалиста по гражданской обороне устанавливается на основе отнесения занимаемой должности к квалификационным уровням **ПКГ**, утвержденным **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от **27.05.2008 № 242н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»:

Таблица 6:

Должности по уровням	Размеры окладов	Должности
ПКГ "Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
2 квалификационный уровень	13 542,00 рублей	Специалист гражданской обороны

2.5.2. В соответствии с пунктом 6 раздела 2 Постановление Правительства Тульской области от 01.09.2021 г. № 545 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Управление противопожарной службы», работникам Колледжа, осуществляющим деятельность по должности «специалист по гражданской обороне», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу).

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

2.5.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Максимальный размер ППК – 3,0.

При установлении ППК следует учитывать уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательный характер.

С учетом условий труда специалисту по гражданской обороне устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Работникам в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Размеры и иные условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу приведены в пункте 6.5-6.9 настоящего Положения.

2.5.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы:

- при выслуге свыше 1 года до 5 лет включительно - 0,1;
- при выслуге свыше 5 лет до 10 лет включительно - 0,2;
- при выслуге свыше 10 лет - 0,3.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников культуры

2.6.1. Размеры окладов работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от **31.08.2007 г. № 570** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица 7:

Наименование	Размеры окладов	Должности
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	12679,00 рублей	Библиотекарь

2.6.2. К окладам работников культуры государственных образовательных учреждений Тульской области устанавливается повышающий корректирующий коэффициент **в размере 1.3**, образующий новый оклад (**16 482,70 рублей**).

2.6.3. В соответствии с разделами 2,4,5 Постановления Правительства Тульской области от 26.10.2017 г. № 489 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области» работникам Колледжа, осуществляющим деятельность по должности «библиотекарь», устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам культуры с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до **3,0**.

2.6.5 С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.6.6. Работникам культуры устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.6.7. Размеры и иные условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу приведены в пункте 6.5-6.9 настоящего Положения.

2.6.8. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства, в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - **0,10**;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - **0,15**;
- при выслуге лет свыше 10 лет - **0,2**.

2.6.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

- при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,1;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,2;
- при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;
- при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается:

- работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;
- руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

3.1. Должностной оклад руководителя Колледжа определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Колледжа, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Колледжа определяется министерством образования Тульской области в соответствии с отнесением к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Колледжа.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителя Колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создан Колледж. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя Колледжа утверждается приказом директора Колледжа и является приложением № 5 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Колледжа, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Колледжа формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

3.2. С учетом условий труда руководителю Колледжа, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Директору Колледжа указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям директора Колледжа указанные выплаты устанавливаются приказом директора Колледжа в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.3. Премии директору Колледжа устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Колледжа в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Колледжа, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям директора могут быть установлены директором Колледжа в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом ГПОУ ТО «ДПК».

4. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

4.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Колледжа (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Колледжа.

4.2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Колледжа, которые осуществляются за счет средств бюджета Тульской области.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в Колледже.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Колледжа осуществляется Колледжем за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Колледжа.

4.3. Средняя заработная плата работников основного персонала Колледжа определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Колледжа за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Колледжа за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Колледжа.

4.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Колледжа учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников

основного персонала Колледжа, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Колледжа, являющихся внешними совместителями.

4.5. Среднемесячная численность работников основного персонала Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Колледжа, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Колледже на одной и более одной ставке (оформленный в Колледж как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Колледжа как один человек (целая единица).

4.6. Работники основного персонала Колледжа, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Колледжа учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

- 40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе);
- 39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе);
- 36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе);
- 33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе);
- 30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе);
- 24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе);
- 18 часов – на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе).

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.7. Среднемесячная численность работников основного персонала Колледжа, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Колледжа, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.8. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Колледжа определяется учредителем на календарный год. В течение года возможно изменение коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала с учетом изменений объемных показателей.

4.9. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность определяется приложение 7 к настоящему положению.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ИХ ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделение рабочего дня на части, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за работу в ночное время;

2) за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника:

- кураторство;
- проверка письменных работ;
- руководство предметными цикловыми комиссиями (далее – ПЦК);
- заведование учебными кабинетами, лабораторией;
- за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, неблагополучными семьями;
- наставничество;
- иную работу;

3) других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации в соответствии с результатами специальной оценкой условий труда (класс 3):

- 4 % от должностного оклада работника, утвержденным в соответствии с приказом директора колледжа (подкласс 3.1.);
- 12% от должностного оклада поварам за работу у электрических плит (подкласс 3.2);
- 12 % от должностного оклада работника, утвержденным в соответствии с приказом директора колледжа (подкласс 3.3., подкласс 3.4.);

Руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом ГПОУ ТО «ДПК» издает приказ, устанавливающий конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников колледжа.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

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

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ: максимальный процент - 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе (в зависимости от объема выполняемых работ (ставок)). Конкретный размер доплаты устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников: максимальный процент - 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе. Конкретный размер доплаты устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни: 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

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

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

5.4. мастерам производственного обучения производится компенсационная выплата за увеличение объема работ в зависимости от наполняемости студентов в группе (при норме 13 человек в группе). Доплата за увеличение объема работ устанавливается на семестр в размерах предусмотренных пунктом 5.3. настоящего Положения.

- при наполняемости в группе 14 человек – 4%;
- при наполняемости в группе 15 человек – 8%;
- при наполняемости в группе 16 человек – 12%;
- при наполняемости в группе 17 человек – 16%;
- при наполняемости в группе 18 человек – 20%;
- при наполняемости в группе 19 человек – 24%;
- при наполняемости в группе 20 человек – 28%;
- при наполняемости в группе 21 человек – 32%;
- при наполняемости в группе 22 человек – 36%;
- при наполняемости в группе 23 человек – 40%;
- при наполняемости в группе 24 человек – 44%;
- при наполняемости в группе 25 человек – 48%;
- при наполняемости в группе 26 человек – 52%;
- при наполняемости в группе 27 человек – 56%;
- при наполняемости в группе 28 человек – 60%.

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

5.6. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

Перечень должностей работников Колледжа для установления доплаты за работу в ночное время в размере 50% от должностного оклада за количество часов приходящих на ночное время:

- сторож (вахтер),
- воспитатель,
- дежурный по общежитию,
- оператор котельной.

5.7. Оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации и *Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации 26-П от 28.06.2018* оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. При этом, этот день отдыха работодатель оплачивает работнику полностью, без учета фактически отработанного времени и независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие (с сохранением полной заработной платы в месяце, когда работник берет день отдыха) согласно *письму Минтруда от 21.01.2020 № 14-1/ООГ-327*.

5.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера, включая повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим положением (*Постановление Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 г. N 35-П "По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко*)).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Доплаты за выполнение функций куратора учебной группы педагогическим работникам колледжа устанавливается в размере указанном в п. 5.10. настоящего Положения.

5.10. К основным направлениям деятельности для установления доплаты за кураторство педагогическим работникам относятся:

- ведение документации (журнал куратора, план работы куратора, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год, зачетные книжки студентов), в т.ч. ведение электронных форм документации;
- обеспечение сохранности контингента группы;
- обеспечение посещаемости учебных занятий студентами групп;
- обеспечение показателей успеваемости студентов группы;
- оказание помощи студентам в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими студентами;
- обеспечение дисциплины и поведения студентов группы;
- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) студентов, оказание им помощи в воспитании студентов; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета группы;
- проведение кураторских часов и других воспитательных мероприятий со студентами группы;
- планомерная работа со студентами группы из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- организация и контроль дежурств в группах по колледжу, уборки кабинета и закрепленной территории, участие в третьем трудовом семестре;
- иные направления в соответствии с Положением о кураторе учебной группы ГПОУ ТО "ДПК".

5.11. Доплата за выполнение функций куратора педагогическим работникам колледжа в группах с наполняемостью не менее 25 человек устанавливается в следующих размерах:

- кураторство в группах очно-заочной формы обучения - 500 рублей в месяц;
- в группах по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих - 1500 рублей в месяц;
- в группах по подготовке специалистов среднего звена - 2000 рублей в месяц.

В группах с наполняемостью меньше установленной расчет размера доплаты осуществляется ежемесячно пропорционально численности обучающихся.

Доплата за выполнение функций куратора педагогическими работниками устанавливается за фактически отработанное время.

5.11.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается **в размере 10000 рублей** за счет иного межбюджетного трансферта, предоставляемого на эти цели из федерального бюджета бюджету Тульской области за фактически отработанное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (*Постановление Правительства Тульской области от 14.10.2021 № 691 «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам»*).

5.12. Доплаты за руководство ПЦК педагогическим работникам колледжа устанавливается в размере 1500 рублей в месяц.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство ПЦК

педагогическим работникам колледжа относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы ПЦК, индивидуальные планы работы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе ПЦК), соблюдение сроков предоставления документации;
- организация и руководство работой по учебно-методического обеспечению учебных дисциплин (участие в разработке рабочих учебных планов и программ по учебным дисциплинам, программ производственной (профессиональной) практики, тематики и содержания курсового и дипломного проектирования, лабораторных работ и практических занятий, содержания учебного материала дисциплин для самостоятельного изучения студентами);
- обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации студентов (выработка единых требований к оценке знаний и умений по дисциплинам, разработка содержания экзаменационных материалов, контрольных и зачётных работ, тестов, тематики курсовых работ (проектов));
- участие в формировании программы государственной итоговой аттестации выпускников (разработка программы итогового междисциплинарного экзамена по специальности, тематики квалификационных выпускных работ, требований к выпускным квалификационным работам, критериев оценки знаний выпускников на аттестационных испытаниях);
- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников, входящих в состав ПЦК, распределению их педагогической нагрузки;
- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;
- руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками;
- выработка единых требований к содержанию работы кабинетов и лабораторий, рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции ПКЦ;
- участие в профориентационной работе (подготовка и проведение дней открытых дверей, участие в ярмарках учебных мест, городских и областных конкурсах, выставках и т.д.).

5.13. Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам колледжа устанавливается в следующих размерах:

- 10% - преподавателям физики, химии, биологии, математики, инженерной графики и основ инженерной графики;
- 15% - преподавателям литература, русского языка;

Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам устанавливаются с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету.

5.14. Доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам колледжа устанавливается в следующем размере:

заведование учебными кабинетами: (мастерские, цеха, лаборатории в соответствии с приказом по колледжу об организации учебного процесса на учебный год - 1200 рублей, мастерские в рамках реализации ФП «Профессионалитет», зоны №№ 1-9 - 1200 рублей или 800 рублей в месяц (иные кабинеты);

- заведование спортивным залом – 1200 рублей в месяц;
- заведование спортивным стадионом – 1200 рублей в месяц;

- заведование актовым залом – 1200 рублей в месяц.

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

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

5.15. Доплата за наставничество педагогическим работникам колледжа устанавливается на основании приказа о закреплении наставников в размере 5% от должностного оклада за каждого молодого специалиста в наставника (максимальное возможное количество молодых специалистов у каждого наставника - 3 человека).

5.16. Доплата за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливается в размере 20% от основного должностного оклада.

5.17. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, устанавливаются настоящим Положением, принятым в соответствии с трудовым законодательством и конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.18. Выплаты компенсационного характера отменяются приказом руководителя колледжа в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

5.19. Размер оплаты труда заместителей директора колледжа на случай отсутствия директора (отпуск, командировка, больничный лист и т.д.) устанавливается в размере разницы должностных окладов.

5.20. Установить ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в размере **5000 рублей** в месяц одному педагогическому работнику образовательной организации.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется за счет иного межбюджетного трансферта, предоставляемого на эти цели из федерального бюджета бюджету Тульской области.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТ И ДРУГИХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ИХ ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, с целью поощрения работников, за выполненную работу в колледже устанавливаются следующие стимулирующие выплаты (за исключением директора, медицинских работников, работников в области гражданской обороны, работников культуры):

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);
- премиальные выплаты по итогам работы за год;
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени (в соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 21.04.2021 № 206 «Об установлении выплат стимулирующего характера работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, на период введения особого режима работы, предусматривающего временную изоляцию»;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Коллективным договором, настоящим Положением, приказом директора колледжа, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом ГПОУ ТО "ДПК".

Премиальные выплаты заместителям директора колледжа за отчетный период устанавливаются на основе достижения показателей эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных Постановлением № 777, приказом министерства образования Тульской области от 15.02.2022 № 162 «Об оплате труда руководителей государственных организаций, подведомственных министерству образования Тульской области».

Заместителям директора выплаты за:

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

устанавливаются директором колледжа в соответствии с Коллективным договором и настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

6.2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам колледжа устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

6.3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Колледжа, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в Колледже.

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

Решение комиссии выносится в следующем порядке:

- заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю, – по представлению руководителя колледжа на основании заполненных им оценочных ведомостей;
- руководителям структурных подразделений колледжа, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя колледжа на основании заполненных ими оценочных ведомостей;
- другим работникам, занятым в структурных подразделениях колледжа, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений колледжа, на основании заполненных ими оценочных ведомостей.

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

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников колледжа устанавливается по конкретным должностям работников в соответствии с Приложением 3 настоящего Положения.

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

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

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок: квартал, полугодие, год, в том числе с 01 февраля по 31 августа текущего года, с 01 сентября по 31 января следующего года. Для вновь принятых сотрудников: с момента трудоустройства сотрудника (в период с 02 сентября по 31 января) на срок до 01 февраля; с момента трудоустройства сотрудника (в период с 02 февраля по 31 августа) на срок до 31 августа.

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

6.6. Повышающий персональный коэффициент к окладу (далее – ППК) может быть установлен на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (квартал, полугодие, год) всем работникам, должности которых включены в ПКГ, с учетом

показателей эффективности деятельности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных настоящим положением.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

6.7. Решение об установлении ППК к окладу и его размерах принимается руководителем Колледжа персонально в отношении конкретного работника, в соответствии с настоящим положением, Коллективным договором, иным локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом ГПОУ ТО «ДПК». Обоснования и условия установления ППК к окладу определяется на основе настоящего Положения.

6.8. Выплаты, в т.ч. премиальные устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

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

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

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;
- определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;
- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

6.10. Премииальные выплаты **по итогам работы за год** выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за год с учетом следующих критериев:

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

6.11. Выплаты **за качество выполняемых работ** устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

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

6.12. Выплаты **за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Колледжа;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Колледжа;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

6.13. Размер стимулирующих выплат за отчетный период заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя колледжа, на основе достижения ключевых показателей эффективности, включающих показатели эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 г. № 777 «Об утверждении методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг, качества услуг, финансового менеджмента и стимулирования государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг, качества услуг и финансового менеджмента» с учетом выполнения дополнительных показателей. Премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Оценка ключевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя осуществляется в баллах. Максимальное количество баллов, предусмотренных за выполнение основных показателей для заместителей руководителя составляет 100 баллов. При установлении премиальных выплат заместителям руководителя за выполнение основных показателей 1 балл соответствует 0,7% должностного оклада.

Максимальное количество баллов, предусмотренных за выполнение дополнительных показателей, по итогам квартальной оценки – 30, 1 балл соответствует 1% должностного оклада.

По итогам календарного года проводится годовая оценка выполнения дополнительных показателей. Максимальное количество баллов, предусмотренных по итогам годовой оценки – 30, 1 балл соответствует 1% должностного оклада.

По итогам календарного года проводится оценка выполнения показателей развития. Максимальный размер выплаты составляет 20%.

При установлении премиальных выплат заместителя руководителя результаты оценки дополнительных показателей годовой оценки суммируются с результатами квартальной оценки дополнительных показателей.

Максимальный размер премиальных выплат заместителям директора на основе достижения показателей эффективности деятельности учреждения с учетом выполнения дополнительных показателей и результатов оценки выполнения показателей развития составляет 150% должностного оклада ежемесячно и не должен превышать размер премирования руководителя колледжа.

6.14. Особенности установления персонального повышающего коэффициент и других выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления медицинских работников

6.14.1. В соответствии с разделом 4 Постановление Правительства Тульской области от 22.01.2016 г. № 21 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области» в целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в колледже устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за год).

6.14.2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников ГПОУ ТО «ДПК», принятым на общем собрании работников, по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.14.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) по ПКГ работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах. Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников колледжа.

6.14.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности колледжа и не имеют обязательного характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- при соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- при соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- при отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- за интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб колледжа;
- за осуществление руководства профессиональной практикой студентов и учащихся высших и средних медицинских учебных заведений;
- за обслуживание детей, посещающих дошкольные образовательные организации, и обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;
- при выполнении особо важных и ответственных работ работниками, отнесенными к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих, в размере до 20 процентов к окладу.

6.14.5. Выплаты устанавливаются директором колледжа на основании решения комиссии, созданной приказом по колледжу, в следующем порядке:

- главным специалистам и иным работникам, подчиненным директору непосредственно, - на основе представления директора колледжа с учетом показателей эффективности работы;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях колледжа, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений колледжа.

При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

6.14.6. К показателям для установления размера выплат за качество выполняемых работ относятся:

- наличие квалификационной категории;
- наличие ученых и (или) почетных званий;

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - **0,15**;
- при наличии первой квалификационной категории - **0,10**;
- при наличии второй квалификационной категории - **0,05**.

Надбавка за наличие ученых и (или) почетных званий устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии ученой степени кандидата медицинских, биологических или химических наук – **0,05**;
- при наличии ученой степени доктора медицинских, биологических или химических наук – **0,1**;
- при наличии почетного звания "Народный врач" – **0,1**;
- при наличии почетного звания "Заслуженный врач РФ" – **0,05**;
- при наличии почетного звания "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации" – **0,05**;
- при наличии ведомственного нагрудного знака "Отличник здравоохранения" – **0,03**.

6.14.7. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год. При осуществлении выплат следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик немедикаментозного лечения, освоение и работу со сложным оборудованием);
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

6.14.8. Конкретный размер выплат определяется коллективным договором, Положением об оплате труда работников ГПОУ ТО «ДПК», принятым на общем собрании работников, по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.14.9. Премияльные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

6.15. Особенности установления персонального повышающего коэффициент и других выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления специалисту по гражданской обороне

6.15.1. В соответствии с разделом 5 Постановление Правительства Тульской области от 1 сентября 2021 г. № 545 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Управление противопожарной службы» в

целях поощрения работников колледжа за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в колледже устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премияльные выплаты по итогам работы (за год).

6.15.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников колледжа при выполнении особо важных и срочных работ, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех отделов колледжа, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа.

Порядок, размер и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом колледжа, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета колледжа.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности колледжа за установленный период.

6.15.3. При установлении премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ;
- отсутствие обоснованных жалоб (замечаний) на качество выполнения работ;
- профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

6.15.4. Показатели эффективности деятельности работника колледжа, размеры, порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным актом колледжа, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета колледжа.

6.15.5. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам колледжа на основании приказа директора колледжа.

6.15.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда колледжа.

6.16. Особенности установления персонального повышающего коэффициент и других выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления работникам культуры

6.16.1. В соответствии с разделом 5 Постановления Правительства Тульской области от 26.10.2017 г. № 489 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области» в целях поощрения работников культуры за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за год).

6.16.2. Порядок, размер, показатели эффективности и условия предоставления выплат стимулирующего характера работникам колледжа определяются на основе локального акта колледжа, принятого на общем собрании работников колледжа, согласованного с профсоюзным комитетом колледжа.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников колледжа на текущий финансовый год.

6.16.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников колледжа при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявлении Благодарности Губернатора Тульской области, вручении Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, или выполнении особо важных и срочных работ.

6.16.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

- своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;
- повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа.

6.16.5. Премияльная выплата по итогам работы является ежемесячной (ежеквартальной) выплатой и устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности колледжа и работника.

6.16.6. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательного характера.

При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

6.17. В течение календарного года выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или их размер может уменьшиться при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушение законодательства Российской Федерации и Тульской области, Устава ГПОУ ТО «ДПК»;
- нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации);
- нарушение прав и законных интересов участников образовательного процесса;
- невыполнение или несвоевременное исполнение поручений, приказов иных локальных актов».

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Следующим педагогическим работникам Колледжа устанавливается **надбавка за специфику** работы в профессиональной образовательной организации (профессиональном колледже) в процентном отношении от должностного оклада, ставки **в размере 10%:** мастеру производственного обучения, преподавателю, преподавателю-организатору основ безопасности и защиты Родины, руководителю физического воспитания, методисту, социальному педагогу, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору, воспитателю.

Перечень работников, которым устанавливается **надбавка за специфику работы, в размере 15 %** (профессиональные образовательные организации, имеющие группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей) определен приложением 6.

Список лиц, ведущих непосредственную работу с группой студентов, относящихся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, проживающих в общежитии ГПОУ ТО «ДПК» на каждый учебный год, утверждается приказом директора Колледжа, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом ГПОУ ТО "ДПК".

Директору колледжа надбавка за специфику работы в колледже устанавливается учредителем.

Работникам колледжа надбавка за специфику работы в колледже устанавливается директором колледжа.

7.2. Работникам Колледжа, в том числе руководителю, заместителям руководителя в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, оказывается материальная помощь в следующих случаях (на основании предоставления подтверждающих документов) :

– в случае потери родственников (дети, родители, супруги) в размере 1 минимального размера оплаты труда по Тульской области;

Предоставляемые документы: свидетельство о смерти, свидетельство о рождении, свидетельство о браке или иной документ подтверждающий родство.

– в связи со смертью работника колледжа ближайшим родственникам в размере 1 минимального размера оплаты труда по Тульской области;

Предоставляемые документы: свидетельство о смерти, свидетельство о рождении, свидетельство о браке или иной документ подтверждающий родство.

– в связи с рождением ребенка у сотрудника (одному из родителей) – 1/2 минимального размера оплаты труда по Тульской области;

Предоставляемые документы: свидетельство о рождении ребенка.

– в связи с чрезвычайными ситуациями (пожар, стихийное бедствие) – в размере 1 минимального размера оплаты труда по Тульской области.

Предоставляемые документы: акты, протоколы, заключения или иные документы, подтверждающие факт ЧС.

Решение об оказании работнику Колледжа материальной помощи принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника в соответствии с Коллективным договором, приказом по колледжу, по согласованию с представительным органом работников (профкомом).

Решение об оказании руководителю Колледжа материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

7.3. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО «Об образовании».

Руководителю Колледжа указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, указанные выплаты устанавливаются руководителем Колледжа.

7.4. Работникам Колледжа один раз в календарном году производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности (**по действующим окладам на дату выплаты**).

Порядок выплаты определяется в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Колледжа устанавливается учредителем.

Работникам Колледжа единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем Колледжа.

7.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

– при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям колледжа, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

7.7. В соответствии с профессиональными стандартами и ЕТКС по должностям «Юрисконсульт», «Бухгалтер», «Экономист», «Инженер-программист» при соответствии требованиям квалификационной характеристики на основании решения аттестационной комиссии может устанавливаться категория согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

7.8. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.9. Работники колледжа, занимающие должности "Заведующий библиотекой", "Заведующий читальным залом", имеют *право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.*

Работникам колледжа, занимающие должности "Заведующий библиотекой", "Заведующий читальным залом", имеющих почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы.

7.10. Заработная плата перечисляется (выдается) сотрудникам колледжа два раза в месяц в установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГПОУ ТО "ДПК" и трудовым договором сроки: 3 числа и 18 числа каждого месяца.

Оплата труда за первую половину месяца устанавливается из расчета фактически отработанного времени с 1 по 15 числа текущего месяца, за исключением месяцев: январь и май, в которых расчетный период устанавливается исходя из фактически отработанного времени на дату выплаты заработной платы.

Оплата труда за вторую половину месяца устанавливается из расчета фактически отработанного времени с 16 числа по последнее число текущего месяца, за исключением месяцев: январь и май, в которых расчетный период устанавливается исходя из фактически отработанного времени в текущем месяце.

8. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

8.1. При обнаружении факта излишне выплаченной заработной платы, на основании письменного сообщения (уведомления) ГКУ ТО "ЦБ МО ТО" с указанием причин образования переплаты, колледж письменно уведомляет сотрудника о наличии и причинах задолженности.

8.2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в соответствии с пунктами 2, 4 статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если работником не оспариваются основания и размер удержания, то сотрудник дает письменное согласие (заявление) на удержание из которого видно, что работник признает подлежащую удержанию сумму задолженности и основание ее возникновения.

8.4. Руководитель не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат выносит решение об удержании из заработной платы, которое оформляется приказом и содержит удерживаемую сумму, размер удержаний в процентах от заработной платы с учетом ограничений, определенных статьей 138 Трудового кодекса Российской Федерации. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись, а в случае отказа от ознакомления – составляется акт.

8.5. В иных случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ, излишне выплаченную заработную плату работник добровольно возвращает на лицевой счет колледжа или дает письменное согласие на удержание из заработной платы.

Если работник оспаривает основания и (или) размеры удержания, задолженность взыскивается в судебном порядке.

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
за выслугу лет в ГПОУ ТО «ДПК»

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам Колледжа, осуществляющих образовательную деятельность (за исключением руководителя, заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, оформленные в соответствии со ст. 66.1. Трудового кодекса Российской Федерации, если работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Колледже производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к настоящему Положению.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет работникам ГПОУ ТО "ДПК"

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы для установления
повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу,
ставке за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Колледже;

б) время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и статусе военной службе";

время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

период приостановления действия трудового договора на период прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних профессиональных образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам Колледжа при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности Колледжа или отвечающих функционалу занимаемой в Колледже должности.

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по мобилизации или по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее – Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Колледже или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки);

- преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогам-психологам;

- методистам;

5. Работникам Колледжа время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в

педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

7. Работникам Колледжа засчитываются в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

8. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным приказом директора Колледжа, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета ГПОУ ТО «ДПК». Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Колледжа создается соответствующая комиссия, по

исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ

1. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

- «Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе»;
- «Заместитель директора по воспитательной работе»;
- «Заместитель директора по инновационной деятельности»;
- «Заместитель директора по организации образовательного процесса»;
- «Заместитель директора по учебно-производственной работе и маркетингу»;
- «Заместитель директора по учебной и научно-методической работе»

Обозначение № п/п	Наименование направления оценки/показателя	Периодичность проведения оценки	Формула расчета показателя (Р.і) и исходные данные	Балльная оценка показателя E(P.i)	Вес направления/Показателя	Источник данных
	Направление оценки 1: Качество финансового менеджмента				год - 0,2, I, II квартал - 0,4, III квартал - 0,5	
1	Р.1.1. Организация работы администраторов в начислений Тульской области с государственной информационной системой о государственных и муниципальных платежах (далее - ГИС	год/ квартал	Р.1.1 = A.i , где: A.i - показатели рейтинга взаимодействия с ГИС ГМП, предоставляемые Управлением Федерального казначейства по Тульской области, по итогам отчетного	E(P.1.1) = 1, Если 95% ≤ P.1.1 ≤ 100% E(P.1.1) = 0,6, если 90% ≤ P.1.1 < 95%	год - 0,2, квартал - 0,3	Информация Управления Федерального казначейства по Тульской области

		ГМП)		периода. Показатель по данному индикатору считается достигнутым в случае своевременного внесения извещений о произведенных начислениях в ГИС ГМП и их квитировании	$E(P_{1.1}) = 0,4,$ если $80\% \leq P_{1.1} < 90\%$ $E(P_{1.1}) = 0,$ если $0 \leq P_{1.1} < 80\%$		
2	Р.1.2	Доля объема изменений, внесенных в план финансово-хозяйственной деятельности (далее - ПФХД) / бюджетную смету (без учета федеральных средств бюджета Тульской области)	год/ квартал	$P_{1.2} = \sum_{i=1}^n (A_i/B_i) / n \cdot 100,$ $A_i = A_{i1} - A_{i0},$ если $A_{i1} - A_{i0} > 0$ 0, если $A_{i1} - A_{i0} < 0$ где: A_{i0} - плановый объем денежных средств, внесенных в ПФХД/бюджетную смету (без учета федеральных средств бюджета Тульской области) по i-му коду классификации и операций сектора государственного управления (далее - КОСГУ) (за исключением оснований	$E(P_{1.2}) = 1,$ если $P_{1.2} \leq 15\%$ $E(P_{1.2}) = 1 - P_{1.2} / 100\%,$ если $15\% < P_{1.2} \leq 100\%$ $E(P_{1.2}) = 0,$ если $P_{1.2} > 100\%$	Год - 0,2, квартал - 0,3	Информация, находящаяся в распоряжении главного распорядителя бюджетных средств (далее - ГРБС) Тульской области

				внесения изменений в закон Тульской области о бюджете Тульской области), по состоянию на начало отчетного периода, руб.; A_{i1} - объем плановых денежных средств, внесенных в ПФХД/бюджетную смету (без учета федеральных средств бюджета Тульской области) по i-му КОСГУ (за исключением основания внесения изменений в закон Тульской области о бюджете Тульской области), по состоянию на конец отчетного периода, руб.; A_i - сумма положительных изменений плановых объемов денежных средств, внесенных в ПФХД/бюджетную смету (без учета федеральных			
--	--	--	--	---	--	--	--

				средств бюджета Тульской области) по i-му КОСГУ (за исключением основания внесения изменений в закон Тульской области о бюджете Тульской области), руб.; B_i - плановый объем денежных средств (без учета федеральных средств бюджета Тульской области) по i-му КОСГУ по состоянию на начало отчетного периода, руб.; n - число КОСГУ, по которым проводится расчет показателя. Расчет показателя осуществляется по изменениям, внесенным в ПФХД/ бюджетную смету, связанным с расходами на оплату товаров, работ, услуг			
--	--	--	--	--	--	--	--

3	Р.1.3.	Исполнение графиков финансирования по расходам в части средств бюджета Тульской области (без учета федеральных средств бюджета Тульской области)	год/ квартал	Квартал: $P_{1.3} = A / 3$ Год: $P_{1.3} = A / 12$ $A = 100\% - B_i , \text{ где}$ A - отклонение исполнения графика финансирования по расходам в части средств бюджета области за отчетный период, процент; B_i - исполнение графика финансирования по расходам в части средств бюджета области за i-й месяц отчетного периода, процент	$E(P_{1.3}) = 1,$ если $P_{1.3} < 40\%$ $E(P_{1.3}) = 1 - P_{1.3} / 100\%,$ если $40\% \leq P_{1.3} < 60\%,$ $E(P_{1.3}) = 0,$ если $P_{1.3} \geq 60\%$	год - 0,2, квартал - 0,4	Информация, находящаяся в распоряжении ГРБС Тульской области
4	Р.1.4.	Наличие просроченной кредиторской задолженности	год	$P_{1.4} = A,$ где: A - объем	$E(P_{1.4}) = 1,$ если $P_{1.4} = 0$ $E(P_{1.4}) = 0,$ если $P_{1.4} > 0$	год - 0,2	Информация учреждения

				просроченной кредиторской задолженность и по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным, руб.			
5	Р.1.5.	Эффективность управления дебиторской задолженностью по расчетам с поставщиками и подрядчиками	год	$P.1.5 = A.i1 - A.i0$, где: A.i1 - объем дебиторской задолженност и по расчетам с поставщикам и и подрядчиками по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным, руб.; A.i0 - объем дебиторской задолженност и по расчетам с поставщикам и и подрядчиками по состоянию на 1 января года, предшествую щего отчетному, руб.	$E(P.1.5) = 1$, если $P.1.5 = 0$ $E(P.1.5) = 0,5$, если $P.1.5 < 0$ $E(P.1.5) = 0$, если $P.1.5 > 0$	год - 0,1	Информа-ция учреждения
6	Р.1.6.	Доля недостат и хищений денежных средств	год	$P.1.6 = A.i / (B.i + C.i + D.i$	$E(P.1.6) = 1$, если $P.1.6 = 0$	год - 0,1	Информа-ция учреждения

		и материальных ценностей, выявленных в процессе инвентаризации		) x 100%, где: А.і - сумма недостач и хищений денежных средств и материальных ценностей подведомственного учреждения, установленная контрольным и мероприятиям и в отчетном финансовом году, руб.; В.і - остаточная стоимость объектов основных средств, отраженная в балансе подведомственного учреждения на 1 января года, следующего за отчетным, руб.; С.і - стоимость материальных запасов, отраженная в балансе подведомственного учреждения на 1 января года, следующего за отчетным,	$E(P.1.6) = \begin{cases} 0, & \text{если } P.1.6 \leq 0 \\ P.1.6, & \text{если } P.1.6 > 0 \end{cases}$		
--	--	--	--	---	--	--	--

				руб.;			
				D.i - сумма денежных средств, отраженная в балансе подведомстве нного учреждения на 1 января года, следующего за отчетным, руб.			
	Направление оценки 2: Оценка эффективности предоставления государственных услуг (исполнения государственных функций, выполнения работ)					год - 0,2	
7	P.2.1	Выполнение государственными учреждениями государственного задания/плановых показателей	год	P.2.1 = A, где: A - выполнение государствен ными учреждениям и государственн ого задания/плано вых показателей, процент	E(P.2.1) = 1, если P.2.1 >= 95% E(P.2.1) =P.2.1 / 100%, если 90%<= P.2.1 <95% E(P.2.1) = 0, если P.2.1 < 90%	год - 1,0	Информа- ция учреждения
	Направление оценки 3: Обеспечение информационной открытости					I, II квартал - 0,3	
8	P.3.1.	Размещение в установленные сроки плановых, финансовых документов на официальном сайте для размещения информации о государственных	I квартал	P _{3.1} = A, где: A - размещение государственн	E(P _{3.1}) = 1, если P _{3.1} = 1 E(P _{3.1}) = 0,	I квартал - 1,0	Данные официально го сайта в информаци онно- телекомму никационной сети "Интернет"

		(муниципальных) учреждениях (http://bus.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - официальный сайт)	ыми учреждениям и на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" информации о: государственном задании на текущий финансовый год и на плановый период (в отношении государственных учреждений, которым доводится государственное задание на текущий финансовый год и на плановый период); плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год и на плановый период (бюджетными и автономными учреждениями); бюджетной смете на текущий финансовый	если $P_{3.1} = 0$		
--	--	--	---	--------------------------------------	--	--

				год и на плановый период (казенными учреждениям и). Учитывается размещение информации до 1 марта текущего финансового года. А принимается равным: 1 - наличие информации на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"; 0 - неразмещение информации на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в установленные сроки			
9	Р.3.2.	Размещение в установленные сроки финансовой отчетности на официальном сайте	II квартал	Р.3.2= А., А - размещение государственными учреждениям	Е(Р.3.2) = 1, если Р.3.2 = 1 Е(Р.3.2) = 0, если	II квартал - 1,0	Данные официального сайта

				и на официальных сайтах следующей информации: отчета о результатах деятельности и об использовании и закреплении о за государственным учреждением государственного имущества за отчетный финансовый год; баланса государственного учреждения за отчетный финансовый год (форма <u>0503130</u>, утвержденная Приказом Минфина России от 28.12.2010 N 191н - для казенных учреждений; форма <u>0503730</u>, утвержденная Приказом Минфина России от 25.03.2011 N 33н - для бюджетных и автономных учреждений).	P.3.2 = 0		
--	--	--	--	---	-----------	--	--

				Учитывается размещение информации до 1 мая текущего финансового года. А принимается равным: 1 - наличие информации на официальном сайте; 0 - неразмещение информации на официальном сайте в установленные сроки			
	Направление оценки 4: Деятельность государственного учреждения, направленная на работу с кадрами					год - 0,1	
10	Р.4.1.	Укомплектованность государственного учреждения персоналом	год	$P.4.1 = (A/B) \times 100\%$, где: А - фактическая численность персонала государственного учреждения; В - количество штатных единиц персонала государственного учреждения	$E(P.4.1) = 1$, если $90\% \leq P.4.1 \leq 100\%$ $E(P.4.1) = 0$, если $P.4.1 < 90\%$	год - 0,5	Информация учреждения

11	Р.4.2.	Коэффициент текучести кадров	год	$P.4.2 = (A/B) \times 100\%$, где: А - число работников государственного учреждения, уволенных за отчетный год по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности; В - среднесписочная численность работников учреждения за отчетный год	$E(P.4.2) = 0$, если $90\% < P.4.2 \leq 100\%$ $E(P.4.2) = 1 - P.4.2 / 100$, если $60\% \leq P.4.2 < 90\%$ $E(P.4.2) = 1$, если $P.4.2 < 60\%$	год - 0,5	Информация учреждения
Направление оценки 5: Качество управления имуществом государственного учреждения						год - 0,1	
12	Р.5.1.	Выявление нарушений действующего законодательства по результатам проверок эффективности использования и обеспечения сохранности имущества области, проведенных министерством имущественных и земельных отношений Тульской области, с вынесением предписаний по	год	$P.5.1 = A$, где: А - наличие выявленных нарушений действующего законодательства по результатам проверок эффективности использования и обеспечения	$E(P.5.1) = 1$, если $P.5.1 = 1$ $E(P.5.1) = 0$, если $P.5.1 = 0$	год - 1,0	Информация учреждения, сведения по результатам проверок

		устранению нарушений порядка использования государственного имущества Тульской области		сохранности имущества области, проведенных министерством имущественных и земельных отношений Тульской области, с вынесением предписаний по устранению нарушений порядка использования государственного имущества Тульской области. А принимается равным: 1 - при наличии выявленных нарушений действующего законодательства по результатам проверок эффективности использования и обеспечения сохранности имущества области, проведенных министерством имущественных и земельных отношений			
--	--	---	--	---	--	--	--

				Тульской области, с вынесением предписаний по устранению нарушений порядка использования государственного имущества Тульской области; 0 - при отсутствии нарушений действующего законодательства по результатам проверок эффективности использования и обеспечения сохранности имущества области, проведенных министерством имущественных и земельных отношений Тульской области, с вынесением предписаний по устранению нарушений порядка использования государственного имущества Тульской			
--	--	--	--	--	--	--	--

				области			
	Направление оценки 6: Результаты контрольных мероприятий					год - 0,2	
13	Р.6.1.	Процент исполнения предписаний (устраненных нарушений) по результатам проверки контрольно-надзорных органов в отчетном периоде (при наличии)	год	$P.6.1 = (A/B) \times 100\%$, где: А - количество исполненных предписаний (устраненных нарушений) в отчетном периоде; В - общее количество вынесенных предписаний (нарушений) в отчетном периоде	$E(P.6.1) = 1$, если $P.6.1 = 100\%$ $E(P.6.1) = P.6.1 / 100\%$, если $90\% \leq P.6.1 < 100\%$ $E(P.6.1) = 0$, если $P.6.1 < 90\%$	год - 1,0	Информация учреждения, сведения по результатам проверок
14	Направление оценки 7: Контроль представления статистических форм отчетности					год - 0,2, I, II квартал - 0,3, III квартал - 0,5	
15	Р.7.1.	Своевременность и полнота представления статистических форм отчетности в территориальный орган Федеральной службы государственной	год/ квартал	$P.7.1 = (A/B) \times 100\%$, где: А - количество	$E(P.7.1) = 1$, если $P.7.1 = 100\%$ $E(P.7.1) = P.7.1 /$	год - 1,0 квартал - 1,0	Информация учреждения (документы, подтверждающие

		статистики по Тульской области (далее - Росстат)		своевременно и в полном объеме представленн ых в Росстат статистически х форм отчетности в отчетном периоде; В - общее количество статистически х форм отчетности, подлежащих представлени ю учреждением в отчетном периоде	100%, если 90%<= Р.7.1 <100% Е(Р.7.1) = 0, если Р.7.1 <90%		направ- ление отчетных форм)
ИТОГО:				Квартальная оценка: 1 квартал – 1,0; 2 квартал – 1,0; 3 квартал – 1,0; Годовая оценка – 1,0			

2. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Преподаватель»;

«Преподаватель организатор основ безопасности и защиты Родины»;

«Руководитель физического воспитания»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Организация и участие обучающихся в дополнительных групповых и индивидуальных учебных проектах, социальных проектах и др.		0,2
Работа в группах с фактической наполняемостью превышающей среднюю наполняемость групп в образовательном учреждении	При превышении до 3 человек; более 3 человек	0,05 0,1
Активное участие в мероприятиях по организации итоговой аттестации обучающихся		0,1
Работа с обучающимися неуспевающими и находящимися в группе «риска». Коррекционная работа		0,2
Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		0,18
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,5
Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности		0,4
Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,17
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,16
Участие в организации и проведении профориентационной работы		0,15
Наличие и использование в работе инновационных методик		0,14
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,13
Участие в обновлении сайта		0,12
Использование проектных и инновационных методов в работе		0,11

Социальное партнерство с другими учреждениями		0,1
Участие в художественной самодеятельности		0,05
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,1
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,09
Максимально возможный размер		3

1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):

Качественные результаты итоговой и промежуточной аттестации	Доля обучающихся, имеющих положительные результаты (оценки «4 и 5», зачеты и т.п.) по итоговой и промежуточной аттестации : - от 20 до 50% от общего количество обучающихся; - свыше 50% от общего количество обучающихся;	1 2
Успеваемость обучающихся	- 100% - 80-90% -ниже 80%	3 2 1
Динамика среднего балла успеваемости обучающихся	- на уровне прошлого семестра - выше уровня прошлого семестра	1 2
Доля обучающихся, имеющих академическую задолженность по итогам года в сравнении с предыдущим учебным годом	- на уровне прошлого семестра - выше уровня прошлого года	1 2
Обеспечение безопасности защиты Родины обучающихся в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев	1
Максимально возможное количество баллов		10

2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА

Подготовка призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения - региональный уровень -межрегиональный	1
---	---	---

	уровень - всероссийский уровень	2 3 4
Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	- внутри учреждения; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне	1 2 3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия; -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		1 2
Наличие и использование индивидуальных программ работы с родителями обучающихся		1
Использование ресурсов сети Интернет	- использует ресурсы сети Интернет учреждения	1
Использование ИКТ, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (1С:Колледж ПРОФ)	- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия - использует систему 1С: колледж ПРОФ для контроля и учета успеваемости студентов - достоверность информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области	2
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение)		2
Организация и проведение мероприятий	- на уровне учреждения - на региональном	1

	уровне - на всероссийском уровне	2 3
Участие в организации и проведении мероприятий	- на уровне учреждения - на региональном уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	1 2 3 4
Выступление с докладами на педагогических советах		2
Проведение открытых уроков, кураторских часов, мероприятий		2
Участие в подготовке к новому учебному году		2
Участие в благоустройстве и озеленении территории		1
Дежурство по учреждению		1
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Наличие наград, благодарности, грамоты		1
Качество разработки и реализации рабочих программ	наличие и реализация рабочих программ	3
Качество ведения документации и использование методических разработок для сопровождения высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	Наличие методических разработок, проведение открытых уроков, пед. часов и т.п.	3
Качественное выполнение срочных поручений		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	2
Участие в профориентационных мероприятиях		1
Организация рабочего места преподавателя	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		3

Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	До 50% Более 50%	1 2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
Участие в реализации программ по приносящей доход деятельности		2
Максимально возможное количество баллов		30

3. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Старший мастер образовательного учреждения»;

«Мастер производственного обучения»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Наличие собственных программ, методических разработок в соответствии ФГОС, максимально сближающих подготовку рабочих профессий с производственной практикой в соответствии с ФГОС		от одной до трех программ – 0,2; от трех и выше– 0,5
Наличие рабочей программы производственного обучения и производственной практики в соответствии с ФГОС		0,4
Организация производственного обучения, производственной практики, подготовка рабочих кадров	Наличие договоров с организациями, предприятиями	0,5
Подготовка обучающихся к исследовательской деятельности		0,2
Участие в опытно-экспериментальной деятельности		0,2
Участие в работе экспертных комиссий групп, жюри олимпиад		0,1
Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения		0,2
Участие в организации и проведении профориентационной работы		0,17
Разработка электронно-образовательных ресурсов (электронных учебников, презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе		0,15
Участие в обновлении сайта по направлениям		0,13
Использование проектных методов в работе		0,11
Социальное партнерство с другими учреждениями		0,1
Участие в художественной самодеятельности		0,03
Организация участия мастеров производственного обучения и студентов в конкурсах и олимпиадах		0,12
Организация и участие в мероприятиях,		0,09

направленных на укрепление материально-технической базы мастерских и лабораторий колледжа		
Максимально возможный размер		3

1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Содержание закрепленной территории, дежурство по учебному корпусу, столовой, мастерской, лаборатории (отсутствие замечаний)		1
Обеспечение работы по взаимодействию с родителями		1
Посещение обучающихся на дому		1
Результаты работы по профилактике правонарушений (правонарушений нет)		2
Трудоустройство выпускников	100% и более	2
	не менее 50%	1
Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся		1
Результативное участие в конкурсах и олимпиадах профессиональной направленности		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Подготовка призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	- внутри учреждения	1
	- региональный уровень	2
	- всероссийский уровень	3
Обобщение и распространение педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)	- внутри учреждения;	1
	- на региональном уровне;	2
	- всероссийский уровень	3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия		1

-опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		2
Организация и проведение мероприятий	- на уровне учреждения - регионального уровня - всероссийского уровня	1 2 3
Использование ресурсов сети Интернет, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (1С: Колледж ПРОФ)	- использует ИКТ в процессе подготовки и ведения занятия - использует систему 1С: колледж ПРОФ для контроля и учета успеваемости студентов - достоверность информации, отображаемой в Региональной системе управления сферой образования Тульской области	1
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса		2
Выступление с докладами на педагогических советах		2
Проведение открытых мероприятий		2
Участие в подготовке к новому учебному году		2
Участие в профориентационной работе		2
Участие в благоустройстве и озеленении территории		2
Дежурство по учреждению (общезнанию учреждения)		2
Участие в развитии приносящей доход деятельности		4
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Наличие наград, благодарности, грамоты		1
Качество разработки и реализации рабочих программ	наличие и реализация рабочих программ	3
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня	Наличие методических	3

учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	разработок, проведение открытых уроков, педчасов и т.п.	
Качественное выполнение срочных поручений		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		1
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	До 50% Более 50%	1 2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		3
Доля студентов, привлеченных к получению дополнительного профессионального образования	свыше 10% от количества обучающихся в группе от 5 до 10% менее 5%	2 1 0,5
Максимально возможное количество баллов		30

4. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Заведующий методическим кабинетом»;

«Старший методист»;

«Методист»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Методическое сопровождение применения цифровых образовательных технологий в образовательном процессе		0,2
Обеспечение педагогов актуальной законодательной и методической документацией по сопровождению образовательного процесса		0,2
Обеспечение пополнения и обновления фонда учебной и методической документации		0,25
Подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах и другим конкурсным мероприятиям		0,21
Сопровождение педагогов при разработке образовательной программы, материалов УМК		0,08
Организация различных уровней мониторинга образовательного процесса		0,2
Методическое сопровождение инновационной и проектной деятельности колледжа		0,27
Систематическое обновление информации на сайте учреждения		0,1
Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции и др.)		0,2
Разработка актуальной учебно - методической продукции (памятки, раздаточный и другой материал)		0,19
Организация выставки методических материалов		0,2
Публикации (статьи по распространению и обобщению результативного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет, выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)		0,2

др.)		
Разработка инновационных продуктов (программ, проектов и др.)		0,2
Участие в проектах разного уровня по модернизации образовательного процесса	- всероссийский уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	0,2 0,1 0,05
Работа в оргкомитетах, жюри конкурсов, олимпиад		0,2
Методическое сопровождение аттестации педагогических работников		0,1
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Результативность сопровождения педагогов при разработке образовательных программ, материалов УМК; подготовки к выступлениям и публикациям педагога		3
Актуальность и результативность аналитической деятельности		2
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций и т.д		2
Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации		3
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Качество проведения методического сопровождения образовательного процесса		3
Положительная динамика роста разработки методических рекомендаций, пособий, в том числе электронных пособий.	- внутри организации - региональный уровень - всероссийский уровень	2 3 4
Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по дисциплинам и МДК	- внутри организации; - на региональном уровне; - всероссийский	2

	уровень	3
		4
Обобщение и трансляция педагогического опыта (выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах; проведение мастер-классов)		3
Использование ресурсов сети Интернет, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных организаций работа в системе 1С: Колледж ПРОФ)		1
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий: -опубликованная разработка отдельного занятия -опубликованные методические рекомендации учебно-методические пособия		1 2
Организация и проведение мероприятий на базе учреждения		1
Использование онлайн-ресурсов в образовательном процессе колледжа, методическое сопровождение дистанционного обучения		4
Своевременность и качество подготовки к педагогическим и методическим советам колледжа		4
Разработка и актуализация общеколледжных локальных актов, программ развития, воспитания, цифровизации образовательного процесса		4
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности		1
Качество разработки педагогами учебно-планирующей документации		3
Качество разработанных документации и методических материалов, обеспечивающих высокий уровень образовательного процесса	Наличие методических разработок	3

Качественное выполнение срочных поручений		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места. Систематизация рабочей документации в электронном и бумажном виде.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
Положительная динамика участия педагогических работников в инновационных проектах		2
Системное обновление учебно-методической и учебно-планирующей документации в электронной библиотеке и на сайте колледжа		2
Максимально возможное количество баллов		30

**5. Критерии оценки деятельности работников по должности:
«Социальный педагог»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Эффективная работа по изучению личности обучающихся, относящихся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа, студентов, проживающих в семьях, находящихся в социально-опасном положении, выявление их трудностей и проблем		1
Своевременная индивидуальная профилактическая работа со студентами, относящимися к группе риска, состоящих на учетах в КДН и ЗП, ОДН (ведение индивидуальных карт сопровождения студентов)		0,49
Деятельность по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов.		0,31
Эффективная работа по защите прав обучающихся из социально-незащищенных категорий.		0,3
Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций.		0,1
Взаимодействие с родителями обучающихся.		0,2
Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности.		0,2
Своевременное ведение банка данных студентов, охваченных различными формами контроля		0,4
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью.	от 20% до 80% более 80%	0,5 1
Участие в организации трудовой деятельности студентов во внеурочное время		1

Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.		2
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		2
Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры.	от 20% до 80% более 80%	1 2
Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (выступления на родительских собраниях, педагогический совет, выступления на методическом объединении кураторов).	от 20% до 80% более 80%	1 2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Участие социального педагога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.		3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		2
Снижение количества студентов, совершивших правонарушения в период обучения		3
Участие студентов, состоящих на учете в КДН, во внеурочной деятельности.		2
Участие в проведении мероприятий, способствующих повышению имиджа колледжа		2
Участие социального педагога в организации деятельности «Суда чести»		3
Участие социального педагога в методической и инновационной деятельности.		3
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		1
Признание высокого профессионализма социального педагога администрацией организации.		3
Мониторинг трудоустройства выпускников из числа детей-сирот, инвалидов		4
Своевременное и качественное ведение социального паспорта колледжа		4

Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Отсутствие самовольных уходов студентов, относящихся к категории детей-сирот, проживающих в общежитии		3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных организаций работа в системе 1С: Колледж ПРОФ)		2
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса.	Наличие методических разработок	3
Своевременное размещение и обновление тематической информации на сайте колледжа		5
Максимально возможное количество баллов		30

6. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Заведующий центром охраны здоровья»;

«Специалист по работе с молодежью»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Эффективная работа по изучению индивидуальных особенностей обучающихся, относящихся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа, студентов, имеющих инвалидность		1
Индивидуальная профилактическая работа со студентами, относящимися к группе риска, а также обучающимися, относящимися к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа, студентов, имеющих инвалидность		0,8
Участие в реализации мероприятий в рамках программы «Здоровье»		0,35
Проведение оздоровительных мероприятий со студентами		0,15
Взаимодействие со специалистами социальных служб, учреждений здравоохранения		0,1
Взаимодействие с родителями обучающихся.		0,1
Применение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе		0,1
Ведение банка данных студентов по группам здоровья		0,4
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Снижение количества студентов, допустивших пропуски учебного процесса по причине болезни простудными заболеваниями	более 5%	1
	до 5%	0,5
Участие в организации трудовой деятельности студентов во внеурочное время		1
Обобщение и распространение собственного опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых		2

столах.		
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		2
Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование знаний, установок и норм поведения, обеспечивающих сохранение и укрепление физического, психологического и социального здоровья	от 20% до 80% более 80%	1 2
Профилактическая работы с родителями и педагогами (выступления на родительских собраниях, педагогический совет, выступления на методическом объединении кураторов) по формированию культуры психологического и физического здоровья.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Участие специалиста по работе с молодежью в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий.		3
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		3
Мониторинг организации питания студентов колледжа		3
Индивидуальная профилактическая работа специалиста по работе с молодежью со студентами, относящимися к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа		3
Участие в проведении мероприятий, способствующих повышению имиджа колледжа		3
Участие в разработке развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и физиологических особенностей студентов		3
Участие специалиста по работе с молодежью в заседаниях «Суда чести»		3
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		3
Признание высокого профессионализма специалиста по работе с молодежью		3

администрацией организации.		
Своевременное и качественное ведение статистических и аналитических отчетов		3
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Участие в работе приемной комиссии		3
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных организаций работа в системе 1С: Колледж ПРОФ)		2
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса.	Наличие методических разработок	3
Своевременное размещение и обновление тематической информации на сайте колледжа		5
Максимально возможное количество баллов		30

7. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Педагог-психолог»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Взаимодействие педагога-психолога с руководством и педагогами образовательного учреждения по вопросам.		0,2
Наличие обращений обучающихся за психологическими консультациями, испытывающих трудности в освоении образовательной программы и (или) социальной адаптации		0,2
Своевременная психологическая коррекция поведения и развития обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательных программ, развитии и социальной адаптации		1
Своевременное обеспечение образовательного процесса коррекционно-развивающими программами.		0,4
Психологическая профилактика, направленная на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся в процессе обучения и воспитания		0,3
Участие в организации профориентационной работы и психологическая диагностика абитуриентов		0,05
Взаимодействие с родителями несовершеннолетних обучающихся по вопросам нарушений поведения и (или) отклонений в развитии лиц с ограниченными возможностями здоровья		0,05
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,22
Активное участие в разработке программ по психолого-педагогическому сопровождению студентов		0,58
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Обобщение и распространение собственного		2

педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.		
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий.		1
Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями.		2
Работа с обучающимися по профессиональному самоопределению обучающихся.		2
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья обучающихся		3
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Востребованность услуг участниками образовательного процесса.		3
Результативность исследовательской деятельности педагога-психолога		3
Отсутствие правонарушений среди обучающихся, состоящих на учете в КНД, ПДН. и др.		3
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		1
Внедрение современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария.		2
Участие и результативность студентов в олимпиадах, конкурсах, конференциях, грантах разных уровней.		2
Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья.		3
Проведение психологической диагностики различного профиля		4
Составление и своевременное обновление баз данных		3
Проведение консультаций преподавателей по вопросам практического применения		3

психологии		
Проведение консультаций с родителями по вопросам психологических особенностей их ребенка		3
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных организаций работа в системе 1С: Колледж ПРОФ)		2
Качество диагностических мероприятий.		2
Признание высокого профессионализма педагога-психолога администрацией учреждения.		2
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качественное проведение психологической диагностики различного профиля и предназначения		3
Оказание помощи обучающимся, родителям (лицам их заменяющим), инженерно-педагогическому коллективу в решении проблем психологического характера		3
Изучение микросреды и условий жизни обучающихся с составлением аналитической		2

справки		
Максимально возможное количество баллов		30

7.1 Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Заведующий отделом социально-психологического сопровождения образовательного процесса»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Взаимодействие заведующего отделом социально-психологического сопровождения образовательного процесса с руководством и педагогами образовательного учреждения по вопросам оказания психологического консультирования участников образовательного процесса.		0,2
Наличие обращений обучающихся за психологическими консультациями, испытывающих трудности в освоении образовательной программы и (или) социальной адаптации		0,2
Своевременная психологическая коррекция поведения и развития обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательных программ, развитии и социальной адаптации		1
Своевременное обеспечение образовательного процесса коррекционно-развивающими программами.		0,4
Психологическая профилактика, направленная на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся в процессе обучения и воспитания		0,3
Участие в организации профориентационной работы и психологическая диагностика абитуриентов		0,2
Взаимодействие с родителями несовершеннолетних обучающихся по вопросам нарушений поведения и (или) отклонений в развитии лиц с ограниченными возможностями здоровья		0,18
Участие в методической и инновационной деятельности учреждения		0,22
Разработка программ по психолого-педагогическому сопровождению студентов		0,3
Максимально возможный размер		3

1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья обучающихся		2
Ведение собственного сайта, страницы на сайте учреждения, в социальных сетях		2
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах.		2
Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий		2
Работа с обучающимися по профессиональному самоопределению обучающихся.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, проектах, семинарах различного уровня		3
Наличие авторских методических разработок		3
Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций		3
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		1
Внедрение современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария.		2
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья обучающихся		2
Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья.		3
Проведение психологической диагностики различного профиля		4
Составление и своевременное обновление баз данных		3

Проведение консультаций преподавателей по вопросам практического применения психологии		3
Проведение консультаций с родителями по вопросам психологических особенностей их ребенка		3
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области (для профессиональных образовательных организаций работа в системе 1С: Колледж ПРОФ)		2
Качество диагностических мероприятий.		2
Признание высокого профессионализма заведующего отделом социально-психологического сопровождения образовательного процесса администрацией колледжа		2
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качественное проведение психологической диагностики различного профиля и предназначения		3
Оказание помощи обучающимся, родителям (лицам их заменяющим), инженерно-		3

педагогическому коллективу в решении проблем психологического характера		
Изучение микросреды и условий жизни обучающихся с составлением аналитической справки		2
Максимально возможное количество баллов		30

8. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Заведующий многофункциональным центром дополнительного образования»;

«Заведующий отделом дополнительного образования»;

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Размещение информации о колледже на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru		0,3
Осуществление руководства деятельности педагогических работников центра, менеджера, специалиста по маркетингу. Обеспечивает контроль за выполнением плановых цифр комплектования обучающимися		0,2
Доля средств, полученных по договорам об оказании образовательных услуг, заключенным с предприятиями и организациями, в целях повышения квалификации, профессиональной переподготовки работников и служащих, в общем объеме финансирования колледжа		0,4
Динамика удовлетворенности обучающихся, родителей учебно-воспитательным процессом в отделе (центре)		0,2
Организация профориентационной работы с использованием платформы Центра опережающей профессиональной подготовки, в том числе реализация совместно с Центром опережающей профессиональной подготовки дополнительных общеразвивающих программ, обеспечивающих профессиональную ориентацию обучающихся в виде профессиональных проб, образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, включая программы, направленные на получение обучающимися первой профессии		0,3
Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.		0,31
Обеспечение эффективного взаимодействия и сотрудничества с органами государственной власти по вопросам подготовки кадров, предприятиями и организациями,		0,3

объединениями (ассоциациями) работодателей, образовательными учреждениями.		
Организация текущего и перспективного планирования деятельности Центра. Изучение рынка труда.		0,44
Организация заключения договоров с предприятиями и организациями по подготовке кадров		0,3
Сохранение контингента обучающихся на протяжении всего срока обучения.		0,25
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Организация учебно-воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся.		1
Выполнение плана профориентационной работы		2
Качественная и своевременная разработка нормативной документации (программы, локальные акты, положения)		2
Разработка (корректировка) программы развития приносящей доход деятельности колледжа		2
Доля обучающихся, привлеченных к получению дополнительного образования		3
- более 15%		3
- от 10% до 15%		2
- менее 10%		1
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		3
Доля обучающихся колледжа очной формы обучения, получивших дополнительное образование	до 5%	1
	от 5% до 10%	3
	более 10%	5
Привлечение дополнительных источников финансирования за счет открытия дополнительных программ в рамках региональных и федеральных проектов (персонифицированное обучение граждан, пенсионеров и др.)		5
Повышение качества профессиональной деятельности.		1
Выступление на заседаниях педагогического совета, административного совета,	-на уровне колледжа	2
	-на муниципальном	3

Попечительском совете, семинарах, конференциях проведение мастер-классов на различных уровнях.	уровне -на региональном уровне - на Всероссийском уровне	4 5
Своевременность выполнения поручений директора колледжа		2
Участие в ярмарках учебных мест, выставках, в проведении Дня открытых дверей и иных мероприятиях		3
Разработка и внедрение новых программ дополнительного образования	по 1 баллу за каждую программу	3
Увеличение количества обучающихся Центра		3
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		4
Качественное выполнение срочных поручений.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	4
Организация рабочего места	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		2
Активное участие в мероприятиях, направленных на пропаганду деятельности колледжа по реализации дополнительных		4

образовательных программ, рекламу и информирование предприятий и организаций о возможностях центра		
Максимально возможное количество баллов		30

8.1. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Руководитель Центра опережающей профессиональной подготовки»;

«Заместитель руководителя Центра опережающей профессиональной подготовки»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Содействие расширению номенклатуры дополнительных образовательных услуг, развитию внебюджетной деятельности		0,5
Методическое сопровождение реализации региональных проектов		0,5
Обеспечение педагогов актуальной законодательной и методической документацией по сопровождению образовательного процесса		0,4
Методическое сопровождение педагогов при разработке образовательных программ, материалов УМК		0,3
Организация различных уровней мониторинга образовательного процесса		0,39
Организация проведения итоговой аттестации по результатам обучения по дополнительным образовательным программам		0,2
Осуществление контроля за качеством образовательного процесса и объективностью оценки результатов подготовки обучающихся		0,2
Руководство планированием и распределением педагогической нагрузки педагогов на учебный год, участие в подборе педагогических кадров		0,2
Участие в развитии сотрудничества с иными образовательными учреждениями в части осуществления образовательной деятельности ЦОПП		0,3
Публикации (статьи по распространению и обобщению результативного опыта, выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)		0,01
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		

Эффективность текущего и перспективного планирования деятельности ЦОПП по проектированию образовательной деятельности		3
Результативность деятельности по организации разработки педагогами дополнительных образовательных программ, материалов УМК		3
Актуальность содержания базы данных дополнительных образовательных программ ЦОПП, учебно-методической и организационной документации		3
Положительная динамика роста качества образовательной деятельности ЦОПП		1
Максимально возможное количество баллов		10

2. ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Разработка мероприятий по перспективному развитию и внедрению современных технологий, методик и способов обучения, организация их внедрения в образовательный процесс		5
Эффективность подготовки, организации и контроля учебного процесса ЦОПП		5
Участие в организации и проведении мероприятий различного уровня	- на базе учреждения	3
	-на региональном уровне	5
Оказание помощи педагогам в освоении и разработке инновационных программ и технологий, внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса		5
Организация мероприятий по повышению профессиональной подготовки и квалификации педагогов		5
Выполнение особо важных, сложных, срочных работ, организация оперативной взаимозаменяемости педагогов, персонала		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности		1
Качество координации работы педагогических работников по разработке и выполнению учебных (образовательных) планов, дополнительных образовательных программ и		3

учебно-планирующей документации		
Своевременное обновление учебно-методической и учебно-планирующей документации в электронных базах, информационных системах, цифровых платформах		3
Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	Качественное и должное оформление документации	3
Качественное выполнение срочных поручений		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
Эффективное взаимодействие с руководителями структурных подразделений, другими сотрудниками		2
Организация рабочего места. Систематизация рабочей документации в электронном и бумажном виде.	Отсутствие замечаний по организации рабочего места	3
Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных и контролирующих органов, внутреннего аудита		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителя ЦОПП		3
Отсутствие обоснованных жалоб, претензий, замечаний со стороны получателей услуг, участников образовательного процесса, контрагентов		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		1
Максимально возможное количество баллов		30

9. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Заведующий центром развития карьеры»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Организация образовательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей студентов.		0,3
Организация деятельности кураторов, мастеров ПО по сбору и анализу информации о трудоустройстве выпускников		0,3
Участие в квалификационных экзаменах, ГИА		0,3
Наличие и обновление базы данных предприятий и организаций предоставляющих места трудоустройства		0,3
Участие в обновлении сайта колледжа по своему направлению деятельности		0,2
Организация взаимодействия ЦРК с органами местного самоуправления, центрами занятости населения, руководителями кадровых служб предприятий и организаций.		0,2
Наличие системы использования в деятельности ЦРК современных образовательных технологий и методик		0,23
Организация трудоустройства выпускников с учетом индивидуальных особенностей		0,37
Современное составление заявок на трудоустройство выпускников, их направление на предприятия и в организации		0,4
Осуществление контроля за трудоустройством выпускников		0,4
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Использование дистанционных технологий для организации деятельности центра развития карьеры		2
Взаимодействие с УЦЗН		2
Оказание консультативной и методической помощи выпускникам		2
Доля детей из социально-незащищенных категорий семей, получивших методическое сопровождение в центре развития карьеры		2
Организация мероприятий, проведенных с участием сотрудников центра развития карьеры		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		

Наличие призовых мест, благодарностей у членов центра развития карьеры за участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях		3
Наличие благодарностей за выполнение поставленных задач по трудовой деятельности		1
Доля детей из социально незащищенных категорий семей, охваченных организованными формами труда в центре развития карьеры	до 30% от 30% до 50% более 50%	1 3 5
Повышение качества профессиональной деятельности.		1
Выступление на заседаниях педагогического совета, административного совета, Попечительском совете, семинарах, конференциях проведение мастер-классов на различных уровнях.	-на уровне колледжа -на муниципальном уровне -на региональном уровне - на Всероссийском уровне	2 3 4 5
Качественное выполнение срочных поручений		3
Участие в ярмарках учебных мест, выставках, в проведении Дня открытых дверей и иных мероприятиях		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами колледжа		3
Связь с муниципальными органами власти для организации деятельности центра развития карьеры		3
Максимально возможное количество баллов		30

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ

Количество мероприятий, проведенных с участием зав.ЦРК		2
Позитивная динамика эффективности показателей мониторинга трудоустройства и занятости выпускников: - увеличение доли трудоустройства выпускников - увеличение доли выпускников, продолживших обучение		3
Наличие благодарностей за участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		2
Динамика удовлетворенности студентов, родителей учебно-воспитательным процессом		3
Динамика роста выпускников, трудоустроившихся после прохождения практики		4
Организация рабочего места		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2

Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в деятельности центра развития карьеры		2
Повышение качества профессиональной деятельности		4
Максимально возможное количество баллов		30

10. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Заведующий практикой»;

«Заведующий отделом практического обучения и содействия трудоустройству выпускников»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Организация практического обучения с учетом индивидуальных особенностей обучающихся		0,37
Осуществление руководства деятельностью мастеров производственного обучения		0,35
Наличие укомплектованной учебно-программной документации по организации практики		0,5
Успеваемость студентов по учебной и производственной практике	позитивная стабильная снижение	0,3 0,2 0
Динамика удовлетворенностью студентов, родителей, куратора групп образовательным процессом в учреждении		0,2
Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.		0,3
Своевременное и качественное ведение банка данных предприятий, предоставляющих места практик		0,1
Организация подготовки студентов к конференциям, олимпиадам, конкурсам, проектам		0,29
Участие в развитии приносящей доход деятельности колледжа		0,05
Участие в профориентационной работе		0,2
Организация трудоустройства выпускников с учетом индивидуальных особенностей		0,2
Современное составление заявок на трудоустройство выпускников, их направление на предприятия и в организации		0,14
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Использование дистанционных технологий для организации воспитательной и внеурочной деятельности.		2
Снижение доли неуспевающих студентов по видам практик (на основании мониторинга)		2
Доля (%) выпускников, трудоустроенных по	50% и более%	2

профессии/специальности	менее 50%	1
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.		2
Наличие сертификатов у студентов, благодарственных писем в адрес администрации по результатам практик		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		3
Доля обучающихся привлеченных к освоению дополнительных образовательных программ	до 30%	1
	от 30% до 50%	3
	более 50%	5
Взаимодействие с социальными партнерами (расширение баз практик, работа по договорам сотрудничества)		5
Повышение качества профессиональной деятельности (самообразование)		1
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.	по 1 баллу за каждое выступление	до 5
Участие в промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации.		2
Своевременное предоставление информационно-аналитической и отчетной документации		5
Увеличение количества предприятий и организаций, предоставляющих места практик	5% и более	4
	от 2 до 5%	2
	менее 2%	1
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных студентами (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		4
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей		2

структурных подразделений.		
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		2
Увеличение доли договоров о практикоориентированном (дуальном) обучении	5% и более от 2 до 5% менее 2%	4 2 1
Отсутствие замечаний по ведению документации по итогам внутренних и внешних проверок		4
Максимально возможное количество баллов		30

11. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Заведующий отделением»;

«Заведующий отделом по воспитательной работе»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Организация образовательной и воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей студентов.		0,34
Осуществление руководства деятельности педагогических работников		0,32
Организация деятельности органов студенческого самоуправления на отделении		0,2
Позитивная динамика эффективности учебно-воспитательного процесса: - сформированность жизненно важных потенциалов личности обучающихся; - воспитанность обучающихся; - интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; - сформированность учебного коллектива; - и т.д.		0,2
Динамика удовлетворенности студентов, родителей учебно-воспитательным процессом на отделении		0,2
Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.		0,2
Положительная динамика результатов промежуточной, государственной итоговой аттестации		0,2
Динамика роста количества выпускников, получивших диплом с отличием		0,31
Доля обучающихся профессиональной образовательной организации по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным и международным стандартам		0,33
Сохранность контингента обучающихся		0,3
Участие в обновлении сайта колледжа (по своему направлению деятельности)		0,4
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		

Использование дистанционных технологий для организации учебно-воспитательного процесса на отделении		2
Участие студентов в олимпиадах профессионального мастерства		2
Участие преподавателей, мастеров ПО, кураторов групп в олимпиадах, конкурсах, конференциях		2
Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации образовательного процесса.		2
Результаты внедрения стандартов WorldSkills в образовательный процесс		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		3
Доля обучающихся, привлеченных к получению дополнительного образования	до 10%	1
	от 10% до 15%	3
	более 15%	5
Наличие студентов-призеров и дипломантов различных конкурсов	-уровень колледжа	1
	-муниципальный уровень	2
	-региональный уровень	3
	-федеральный уровень	5
Повышение качества профессиональной деятельности (самообразование).		1
Комплектация ОПОП и ППКРС по специальностям и профессиям		5
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		2
Организация и участие в профориентационных мероприятиях		4
Совершенствование материально-технического обеспечения отделения по профессиям и специальностям		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных студентами (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		4
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное	2

	оформление документации	
Организация рабочего места	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		3
Участие в подготовке и проведении внутриколледжных мероприятиях		3
Отсутствие неуспевающих студентов по результатам ГИА		4
Максимально возможное количество баллов		30

12. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Педагог - организатор»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Положительная оценка со стороны студенческого коллектива.		0,3
Проведение мероприятий внутри учреждения		0,2
Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения.		0,2
Проведение мероприятий регионального уровня.		0,42
Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах международного, федерального уровня.		0,48
Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах республиканского, межрегионального уровня.		0,3
Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах муниципального уровня.		0,2
Организация каникулярного отдыха обучающихся.		0,2
Оказание помощи кураторам, педагогам в организации в проведении внеурочных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,26
Организация внеурочной (кружковой) деятельности в учреждении.		0,14
Координация работы студенческого совета колледжа и волонтерского движения		0,3
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по учреждению.		3
Наличие обучающихся, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций		2
Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии учреждения.		2
Положительная оценка деятельности возглавляемого педагогом-организатором методического объединения кураторов		2

Эффективная организация самостоятельной деятельности студентов, в том числе исследовательской		1
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Активное участие в профориентационной работе по набору контингента. Подготовка агитационной бригады учреждения.		4
Работа по развитию внутреннего самоуправления в колледже		3
Положительная оценка со стороны педагогического коллектива.		2
Освещение проведенных мероприятий на сайте учреждения.		1
Высокое качество проведения мероприятий		2
Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии колледжа		2
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях		4
Своевременное выявление творческих способностей обучающихся, принятие мер к их развитию		4
Оказание поддержки детским формам организации труда студентов, организация каникулярного отдыха		4
Исполнение текущего и перспективного планирования (годовой план, циклограмма работы, план на месяц)		4
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Высокое качество проведения мероприятий.		3
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2

Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		2
Эффективная работа в педагогических, методических советах, в проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий		5
Эффективная работа с одаренными и талантливыми обучающимися		4
Максимально возможное количество баллов		30

13. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Заведующий центром развития студенческого творчества»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Выполнение значимых поручений администрации, не входящих в должностные обязанности		0,26
Сложность и ответственность выполняемой работы, самостоятельность при решении поставленных задач, проявление творческой инициативы при выполнении порученной работы		0,2
Участие в работе комиссий различного уровня, творческих лабораторий и т.п., в том числе и по приглашению других организаций		0,14
Привлечение обучающихся к участию в мероприятиях различного уровня	Региональных – Всероссийских – Международных -	0,1 0,2 0,3
Проведение массовых мероприятий различного уровня для обучающихся	Учреждения – Региональных –	0,1 0,2
Участие в подготовке победителей региональных мероприятий к участию в мероприятиях различного уровня	Региональных – Всероссийских – Международных -	0,1 0,2 0,3
Организация каникулярного отдыха обучающихся		0,1
Повышение качества образовательного процесса: доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы)	– до 50% – свыше 50%	0,2 0,4
Ведение собственного сайта, страницы на сайте учреждения, в социальных сетях		0,1
Наличие и организация работы методического объединения педагогов дополнительного образования		0,3
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы
Качественная подготовка и проведение массовых мероприятий в соответствии с планом работы учреждения		2
Своевременная подготовка нормативной документации, помещений, дистанций и т.п. к проведению массовых мероприятий		1
Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, проектах, семинарах различного уровня		2

Участие в подготовке учреждения к новому учебному году		1
Наличие авторских методических разработок		2
Своевременное комплектование творческих объединений, сохранение контингента обучающихся, занимающихся в объединениях		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы
Подготовка и проведение внеплановых массовых мероприятий по поручению учредителя		5
Интенсивность труда при подготовке и проведении массовых мероприятий		5
Трансляция обобщенного личного педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых мероприятий и т.п.)		3
Положительная оценка работы со стороны педагогического сообщества		2
Своевременное предоставление материалов для размещения на сайте учреждения		1
Участие в организации, проведении профильных лагерей		5
Эффективность выполнения плана и программ		5
Результативность участия студентов, занимающихся в центре развития студенческого творчества в конкурсах (наличие победителей и призеров)		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Высокое качество проведения мероприятий		5
Качественное выполнение срочных поручений		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	своевременное и должное оформление документации	3
Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности, противопожарного режима в процессе подготовки и проведения массовых мероприятий		1
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2

Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
Использование информационно-коммуникационных технологий при подготовке и проведении мероприятий, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		2
Связь с другими образовательными учреждениями, учреждениями дополнительного образования, творческими организациями города, региона		5
Участие в мероприятиях, направленных на повышение профессионального мастерства, обмен опытом педагогов дополнительного образования		2
Максимально возможное количество баллов		30

14. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Заведующий региональным центром развития студенческого самоуправления учреждений среднего профессионального образования в Тульской области»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Выполнение значимых поручений администрации, не входящих в должностные обязанности		0,3
Сложность и ответственность выполняемой работы, самостоятельность при решении поставленных задач, проявление творческой инициативы при выполнении порученной работы		0,2
Осуществление взаимодействия общественных объединений учреждений и организаций Тульской области		0,33
Привлечение обучающихся к участию в мероприятиях различного уровня		0,35
Организация и проведение образовательных, общественно-значимых мероприятий, направленных на развитие студенческой и волонтерской деятельности		0,1
Участие в мониторинге деятельности органов студенческих активов и волонтерских объединений на территории Тульской области		0,3
Организация каникулярного отдыха обучающихся		0,2
Оказание помощи педагогическим работникам других образовательных учреждений в организации и проведении мероприятий		0,42
Оказание организационной помощи образовательным организациям в проведении мероприятий		0,3
Ведение собственного сайта, страницы на сайте учреждения, в социальных сетях		0,2
Выявление новых студенческих инициатив		0,3
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы
Качественная подготовка и проведение массовых мероприятий в соответствии с планом работы учреждения		2
Своевременная подготовка нормативной документации, помещений, дистанций и т.п. к		2

проведению массовых мероприятий		
Организация работы органов самоуправления		2
Организация работы методического объединения кураторов		2
Способствование реализации права студентов на создание общественных организаций и объединений		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы
Подготовка и проведение внеплановых массовых мероприятий по поручению учредителя		5
Интенсивность труда при подготовке и проведении массовых мероприятий		5
Трансляция обобщенного личного педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых мероприятий и т.п.)		3
Положительная оценка работы со стороны педагогического сообщества		2
Своевременное предоставление материалов для размещения на сайте учреждения		1
Оценка профессиональной деятельности (благодарственные письма, грамоты) социальными партнерами		5
Эффективность выполнения плана и программ		5
Участие в разработке инновационных программ, различных аналитических материалов, локальных актов		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Высокое качество проведения мероприятий		5
Качественное выполнение срочных поручений		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	своевременное и должное оформление документации	2
Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности, противопожарного режима в процессе подготовки и проведения массовых мероприятий		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2

Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
Создание благоприятного имиджа органов студенческого самоуправления и волонтерских (добровольческих) отрядов		4
Проведение мероприятий, направленных на поддержание и развитие социальной активности студентов		5
Максимально возможное количество баллов		30

15. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Педагог дополнительного образования»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Повышение качества образовательного процесса: доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы)	– до 50%	0,2
	– свыше 50%	0,5
Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных образовательных программ.	– программы не аргументированы	0,2
	– программы аргументированы, ведется целенаправленная реализация	0,5
Осуществление систематичной внеурочной деятельности.	– наличие программы или плана внеурочной деятельности, внеурочная деятельность обоснована и систематична;	0,2
	– внеурочная деятельность обоснована и систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные формы	0,5
Работа по развитию внутреннего самоуправления среди обучающихся колледжа		0,2
Оказание помощи кураторам, педагогам в организации и проведении внеурочных мероприятий, открытых уроков и т.д.		0,26
Обоснованность использования образовательных технологий в образовательном процессе.		0,29
Работа в педагогических, методических советах, в проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой		0,2
Работа с одаренными и талантливыми обучающимися		0,25

Публичное представление результатов работы объединения (видео продукция, фотовыставки, театральные постановки и т.д.)		0,3
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Активное участие в профориентационной работе по набору контингента. Подготовка агитационной бригады учреждения.		2
Положительная оценка со стороны педагогического коллектива.		2
Освещение проведенных мероприятий на сайте колледжа		2
Высокое качество проведения мероприятий.		2
Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения режима дня в общежитии учреждения.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Особые достижения в области сохранения и укрепления здоровья обучающихся.		2
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		2
Трансляция обобщенного личного педагогического опыта.		2
Профильное участие студентов, занимающихся в объединении, в проведении мероприятий		3
Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях.		3
Высокое качество проведения мероприятий.		5
Сохранность контингента обучающихся объединения		4
Работа со студентами «группы риска»		4
Результативное участие студентов, занимающихся в объединении в конкурсах (наличие победителей и призеров)		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Высокое качество проведения мероприятий.		3
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление	2

	документации	
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		2
Эффективное участие в разработке и реализации образовательных программ		3
Эффективная организация самостоятельной деятельности студентов, в том числе исследовательской		3
Участие в профориентационных мероприятиях		3
Максимально возможное количество баллов		30

15.1. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Выполнение значимых поручений администрации, не входящих в должностные обязанности		0,4
Сложность и ответственность выполняемой работы, самостоятельность при решении поставленных задач, проявление творческой инициативы при выполнении порученной работы		0,2
Осуществление взаимодействия общественных объединений учреждений и организаций Тульской области		0,5
Привлечение обучающихся к участию в мероприятиях различного уровня		0,25
Организация и проведение образовательных, общественно-значимых мероприятий, направленных на развитие студенческих инициатив		0,15
Организация каникулярного отдыха обучающихся		0,2
Оказание помощи педагогическим работникам колледжа в организации и проведении мероприятий		0,3
Оказание организационной помощи образовательным организациям в проведении мероприятий		0,7
Ведение собственного сайта, страницы на сайте учреждения, в социальных сетях		0,2
Выявление новых студенческих инициатив		0,1
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы
Качественная подготовка и проведение массовых мероприятий в соответствии с планом работы учреждения Своевременное предоставление материалов для размещения на сайте учреждения		2
Своевременная подготовка нормативной документации, помещений, дистанций и т.п. к		2

проведению массовых мероприятий		
Организация работы органов самоуправления		2
Вовлечение обучающихся в социально-значимые проекты	от 35% до 60% студентов выше 60% студентов	1 2
Способствование реализации права студентов на создание общественных организаций и объединений		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Критерии	Наименование и обозначение показателей	Баллы
Подготовка и проведение внеплановых массовых мероприятий по поручению учредителя		5
Интенсивность труда при подготовке и проведении массовых мероприятий		5
Трансляция обобщенного личного педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых мероприятий и т.п.)		3
Положительная оценка работы со стороны педагогического сообщества		2
Оценка профессиональной деятельности (благодарственные письма, грамоты) социальными партнерами		5
Эффективность выполнения плана и программ		5
Участие в разработке инновационных программ, различных аналитических материалов, локальных актов		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Высокое качество проведения мероприятий		5
Качественное выполнение срочных поручений		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения	своевременное и должное оформление документации	2
Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности, противопожарного режима в процессе подготовки и проведения массовых мероприятий		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2

Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования		2
Результативное участие студентов в конкурсах и проектах		4
Проведение мероприятий, направленных на поддержание и развитие социальной активности студентов		5
Максимально возможное количество баллов		30

**15.2. Критерии интенсивности и высоких результатов работы по должности:
«Администратор»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Эффективная организация работы с посетителями ЦОПП		1
Содержание рабочего пространства рецепции в надлежащем состоянии		0,5
Своевременное осуществление регистрации слушателей при обращении в ЦОПП и размещение расписания на информационных экранах в функциональных зонах и официальном сайт ЦОПП		0,5
Активное участие в подготовке, проведении и обслуживании конферентных мероприятий, деловых контактов и протокольных мероприятий		1
<i>Максимально возможный размер</i>		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД:		
Отсутствие или своевременное предотвращение несанкционированного использования помещений, мастерских и оборудования ЦОПП		2
Отсутствие жалоб со стороны работников, обучающихся и посетителей колледжа.		2
Осуществление работы с посетителями и сотрудниками колледжа		2
Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений		2
Своевременная проверка исполнения решений руководства		2
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Высокая эффективность работы по организации работы с документами		10
Содействие правильной и рациональной организации работы ЦОПП		5

Владение персональным компьютером и другой оргтехникой, необходимой для организации деятельности ЦОПП		5
Своевременная подготовка заседаний, совещаний, советов, проводимых в ЦОПП		5
Контроль за состоянием документов, своевременностью их восстановления, соблюдением условий для их хранения		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Оказание помощи студентам, слушателям и преподавателям в пределах своей компетенции		7
Своевременная подготовка информации для проведения заседаний, совещаний, мероприятий		5
Активное участие в проведении мероприятий на базе ЦОПП		5
<i>Максимально возможное количество баллов</i>		30

16. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Воспитатель»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Положительная оценка со стороны обучающихся, проживающих в общежитии		0,4
Своевременное проведение мероприятий в общежитии		0,4
Организация внеурочной (кружковой) деятельности в общежитии		0,4
Положительная оценка со стороны педагогического коллектива колледжа		0,4
Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения распорядка дня в общежитии		0,5
Соблюдение студентами правил проживания в общежитии		0,4
Результаты работы по выполнению санитарных норм и правил		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся, проживающих в общежитии		2
Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса обучающихся, проживающих в общежитии: -сформированность жизненно важных потенциалов личности; -воспитанность; -интеллектуальная, нравственная или физическая развитость; -сформированность коллектива.		2
Работа с родителями студентов или лицами их заменяющими (письма, SMS-сообщения, телефонная связь и т.д.)		2
Освещение проведенных в общежитии мероприятий на сайте колледжа		2
Взаимодействие с администрацией,		2

педагогическим и другим персоналом		
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Активное участие в профориентационной работе по набору контингента		4
Работа по развитию внутреннего самоуправления у лиц, проживающих в общежитии		4
Выступления на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях		4
Своевременное обеспечение участия обучающихся в массовых мероприятиях, проводимых в колледже		5
Своевременное выявление творческих способностей обучающихся, принятие мер к их развитию		3
Положительная динамика в показателях правонарушений и преступлений среди обучающихся, проживающих в общежитии		2
Результаты работы по выполнению санитарных норм и правил		2
Организация эффективной работы по пропаганде здорового образа жизни среди обучающихся		3
Мониторинг состояния здоровья обучающихся, проживающих в общежитии		3
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Высокое качество проведения мероприятий.		3
Качественное выполнение срочных поручений.		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Организация рабочего места.	отсутствие замечаний по организации рабочего места	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2

Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		2
Эффективная работа по организации досуга и обеспечению соблюдения распорядка дня в общежитии колледжа		3
Эффективная работа в педагогических, методических советах, в проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях		3
Эффективная работа с одаренными и талантливыми обучающимися		3
Максимально возможное количество баллов		30

17. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Специалист по охране труда»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев.		0,65
Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы.		0,5
Участие в обеспечении средствами коллективной и индивидуальной защиты работников.		0,53
Санитарно-гигиеническое, медико-профилактическое обеспечение работников и социальная защита.		0,32
Обеспечение контроля за состоянием условий и охраны труда в колледже		0,5
Эффективная организация работы по охране труда (доля рабочих мест, по которым проведена СОУТ, отсутствие случаев травматизма на рабочем месте, своевременное проведение инструктажей по охране труда):		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета.		2
Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников.		2
Высокое качество проведенных мероприятий.		2
Эффективная работа по организации обеспечения контроля за состоянием условий и охраны труда.		2
Организация проведения специальной оценки условий труда		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Участие в конкурсах, программах.		5
Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов по охране труда и технике безопасности».		5

Отсутствие случаев травматизма.		10
Организация обучения сотрудников колледжа по охране труда и технике безопасности		5
Разработка проектов локальных нормативных актов в сфере охраны труда и гражданской обороны		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Организация рабочего места.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Качественное, своевременное планирование и проведение учений и тренировок		5
Подготовка отчетной (статистической) документации по вопросам охраны труда и гражданской обороны		5
Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда и гражданской обороны		5
Максимально возможное количество баллов		30

18. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Специалист по маркетингу»;

«Менеджер»;

«Специалист по связям с общественностью»;

«Аналитик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Разработка и выполнение маркетингового плана колледжа		0,5
Подготовка и проведение маркетинговых исследований с целью анализа конъюнктуры рынка товаров и услуг		0,25
Участие в организации текущего и перспективного планирования деятельности МФЦиДО		0,5
Подготовка предложений по повышению спроса на образовательные услуги колледжа		0,5
Подготовка аналитической информации по опросам и анкетированию для выявления значимости образовательных услуг и дополнительных образовательных услуг		0,75
Участие в разработке инновационной деятельности, рекламной стратегии, связанной с дальнейшим развитием		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Разработка (корректировка) программы развития приносящей доход деятельности колледжа		2
Формирование предложений по совершенствованию товарной и ценовой политики, систем сбыта и продаж		2
Разработка и принятие мер, направленных на увеличение и расширение спектра образовательных услуг		2
Эффективная работа по учету и заключению договоров со слушателями по программам дополнительного образования		2
Обеспечение сохранения и увеличения контингента обучающихся по программам дополнительного образования		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Привлечение дополнительных источников		5

финансирования за счет открытия дополнительных программ в рамках региональных и федеральных проектов (персонифицированное обучение граждан, пенсионеров и т.д.)		
Выступление на заседаниях административных и педагогических советов, Попечительском совете, семинарах, конференциях, проведение мастер-классов на различных уровнях		5
Участие в ярмарках учебных мест, выставках, в проведении Дня открытых дверей и иных мероприятиях		10
Обеспечение выполнения учебных планов и программ дополнительного образования		5
Разработка проектов локальных нормативных актов, приказов в сфере организации обучения по дополнительным образовательным программам		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Организация рабочего места.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Активное участие в мероприятиях, направленных на пропаганду деятельности колледжа по реализации дополнительных образовательных программ, рекламу и информирование предприятий и организаций о возможностях колледжа		5
Увеличение количества обучающихся по дополнительным образовательным программам		5
Обеспечение комплектования групп слушателей по программам дополнительного образования		5
Максимально возможное количество баллов		30

19. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Заведующий общежитием»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Осуществление контроля за санитарно-техническим состоянием помещений в общежитии и окружающей территории.		0,5
Своевременная подготовка помещений общежития к осенне-зимней эксплуатации.		0,5
Осуществление учета и хранения товарно-материальных ценностей.		0,5
Недопущение случаев нарушения проживающими в общежитии дисциплины, общественного порядка.		0,65
Участие в организации общественной жизни обучающихся.		0,5
Организация дежурств проживающих в общежитии колледжа		0,35
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений в общежитии и окружающей территории.		2
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности общежитии колледжа		2
Отсутствие случаев нарушения проживающими в общежитии дисциплины, общественного порядка.		2
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.		2
Отсутствие нарушения контрольно-пропускного режима в общежитии колледжа		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Участие в организации мероприятий с участием обучающихся в общежитии колледжа		5
Организация дежурств обучающихся в общежитии колледжа		5
Ведение учета проживающих в общежитии колледжа		5
Отсутствие случаев травматизма в общежитии колледжа		5
Организация уборки территории общежития колледжа		5

Организация работы по развитию студенческого самоуправления общежития		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Организация профилактической работы со студентами, проживающими в общежитии		5
Активное участие в проведении ремонтных работ в общежитии		7
Обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергосносителей, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей		5
Максимально возможное количество баллов		30

20. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Паспортист»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Своевременное осуществление прописки и выписки граждан согласно установленному порядку		0,5
Своевременная подготовка справок установленной формы для выдачи их населению (без замечаний)		0,5
Качественное ведение паспортного учета по картотеке с использованием компьютерной техники		0,5
Недопущение случаев нарушения проживающими в общежитии дисциплины, общественного порядка.		0,5
Обеспечение сохранности и достоверности сведений картотеки паспортного учета, проведение их сверки		0,5
Осуществление контроля за соблюдением паспортного режима гражданами		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие замечаний при проверки установленной отчетности		2
Соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда.		2
Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности.		2
Отсутствие замечаний по учету и достоверности сведений картотеки паспортного учета		2
Выполнение иных обязанностей, связанных с ведением работы по регистрации и документированию граждан		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Контроль за внесением жильцами общежития оплаты за проживание		6
Своевременное ведение воинского учета студентов, проживающих в общежитии		6
Ведение учета проживающих в общежитии колледжа		6
Своевременное предоставление руководству		6

колледжа информации обо всех выявленных нарушениях и недостатках, выявленных в ходе работы		
Активное участие в уборке территории общежития колледжа		6
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Оказание индивидуальных консультаций населению		5
Активное участие в проведении ремонтных работ в общежитии		7
Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции		5
Максимально возможное количество баллов		30

21. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Заведующий библиотекой»;

«Библиотекарь»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Систематическая работа по сохранению библиотечного фонда.		0,86
Участие в подготовке обучающихся, педагогических работников во внутриколледжных, муниципальных, региональных, всероссийских мероприятиях.		0,95
Эффективная и своевременная работа по обновлению библиотечного фонда.		0,5
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки.		0,2
Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность.		0,49
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Высокая читательская активность обучающихся.		3
Проведение обзорных бесед по прочитанным книгам со студентами.		3
Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность.		2
Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Оформление библиотеки.		6
Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга.		6
Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах.		6
Обеспечение доступа обучающихся к системе Интернет.		6
Осуществление работы по списанию библиотечного фонда.		6
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3

Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Организация и участие в мероприятиях по пропаганде деятельности библиотеки и библиотечно-библиографических знаний		3
Развитие знаний по учебным дисциплинам и междисциплинарным курсам		3
Своевременное повышение квалификации		3
Организация поисковой работы при подборе литературы, необходимой для учебного процесса		3
Оказание помощи студентам, педагогическим и другим работникам колледжа в подборе литературы к внеклассным мероприятиям		4
Максимально возможное количество баллов		30

22. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Заведующий учебной частью»;

«Секретарь учебной части»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Своевременная подготовка приказов по движению контингента обучающихся (отчисление, зачисление, академические отпуска, смена фамилии)		0,4
Ведение делопроизводства в учебной части.		0,4
Участие в составлении расписания учебных занятий в соответствии с учебным планом.		0,75
Участие в комплектовании контингента обучающихся		0,6
Подготовка журналов учебных занятий.		0,85
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Контролирует обеспеченность групп, подразделений колледжа необходимыми помещениями, учебно-методическими материалами, информационно-техническим оборудованием.		3
Осуществляет оперативный контроль за ходом образовательного процесса, обеспечивая рациональное использование учебных и вне учебных помещений колледжа		3
Отсутствие претензий от преподавателей, заведующих отделениями и других структурных подразделений колледжа		2
Осуществление работы с посетителями и сотрудниками колледжа		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учебной части		3
Ведение журналов учебных и практических занятий, представление отчетов, рапортов и другой информации о ходе образовательного процесса, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		3

Содействие правильной и рациональной организации учебно-воспитательного процесса.		3
Своевременное предоставление справок обучающимся в колледже, а также архивных справок о периоде обучения		3
Своевременная подготовка документации к выпуску студентов (дипломы и приложения)		8
Принятие мер по сохранению контингента обучающихся		5
Составление экзаменационных и сводных ведомостей успеваемости на студентов		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Организация работы приемной комиссии		7
Оказание помощи студентам, преподавателям и мастерам производственного обучения в пределах своей компетенции		5
Своевременная подготовка информации для проведения заседаний, совещаний, педагогических и административных советов		5
Максимально возможное количество баллов		30

23. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Начальник отдела делопроизводства»;

«Секретарь руководителя»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Выполнение работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений.		0,7
Ведение делопроизводства в колледже		0,6
Своевременное обеспечение оформления и исполнения входящей и исходящей документации в установленный срок		0,5
Организация и ведение делопроизводства по заявлениям, обращениям граждан; своевременное и качественное заполнение сетевого справочного телефонного узла (ССТУ)		1
Организация административных советов колледжа		0,2
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений		3
Оперативная работа с электронной почтой и региональной системой электронного документооборота		3
Отсутствие претензий от преподавателей, заведующих отделениями, бухгалтерской службой и других структурных подразделений колледжа		2
Осуществление работы с посетителями и сотрудниками колледжа		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя колледжа и его подразделений.		3
Своевременное рассмотрение корреспонденции и ее передача директору и в другие структурные подразделения колледжа		3
Содействие правильной и рациональной организации работы приемной		3
Своевременная подготовка заседаний, совещаний, административных советов, проводимых в колледже		3

Своевременная работа по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности директора		8
Своевременная организация телефонных и иных переговоров директора		5
Владение персональным компьютером и другой оргтехникой, необходимой для организации деятельности приемной		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Вежливое отношение к специалистам колледжа и другим гражданам, представление необходимой информации и разъяснений в рамках своих полномочий		7
Активное участие в проведении мероприятий на базе колледжа		5
Своевременное и качественное оформление локальных нормативных актов, приказов и других распорядительных документов		5
Максимально возможное количество баллов		30

24. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Заведующий архивом»;

«Документовед»;

«Делопроизводитель»;

«Архивариус»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Организация документирования управленческой деятельности в колледже		0,5
Качественное ведение делопроизводства, документооборота в колледже		0,35
Своевременное составление и оформление проектов организационно-правовых, распорядительных и информационно-справочных документов, в том числе приказов		0,7
Организация и ведение делопроизводства по заявлениям, обращениям граждан, в том числе выдача в соответствии с поступающими запросами архивных копий и документов		0,45
Организация работы по упорядочению состава документов и информационных показателей, сокращению их количества и оптимизации документопотоков		0,3
Организация и ведения архивного дела в учреждении.		0,4
Оказание методической помощи в поиске необходимых документов. Контроль за своевременностью поступления в архив документов, законченных делопроизводством		0,3
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Своевременное и качественное ведение учетно-отчетной документации в соответствии с заданными формами		3
Оперативная работа с региональной системой электронного документооборота и номенклатурой учреждения		3
Отсутствие претензий от преподавателей, заведующих отделениями, бухгалтерской службой и других структурных подразделений колледжа		2
Осуществление работы по обработке дел для последующего хранения		2

Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Высокая эффективность работы по организации работы с документами		5
Контроль за состоянием документов, своевременностью их восстановления, соблюдением условий для их хранения		5
Осуществление методического руководства делопроизводством в колледже, контроль за правильным оформлением, хранением и сдачей дел в архив		5
Правильное и своевременное формирование документов в соответствии с утвержденной номенклатурой дел		5
Осуществление работ по проектированию и внедрению системы электронного документооборота в сфере документационного управления колледжем		5
Владение персональным компьютером и другой оргтехникой, необходимой для организации деятельности		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Вежливое отношение к специалистам колледжа и другим гражданам, представление необходимой информации и разъяснений в рамках своих полномочий		7
Качественная разработка номенклатуры дел колледжа		5
Своевременное и качественное оформление локальных нормативных актов, приказов и других распорядительных документов		5
Максимально возможное количество баллов		30

25. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Заведующий центром информационно-коммуникационных технологий»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Содержание компьютерной техники и другой электронной техники в исправном состоянии.		0,5
Разработка программ решения простых задач для использования в образовательном учреждении.		0,5
Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области, на портале www.bus.gov.ru		0,5
Осуществляет необходимые подготовительные и вспомогательные операции при проведении лабораторных, практических и демонстрационных работ.		0,3
Эффективная организация криптографической защиты в колледже		0,3
Обеспечивает обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ необходимыми для их проведения оборудованием, материалами, реактивами.		0,6
Знание законодательства, объем информации, которым владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей		0,1
Освоение и работа со сложным оборудованием		0,1
Знание и эффективное применение в работе компьютерной и другой техники. Своевременная регистрация и контроль использования съемных носителей информации		0,1
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования.		2
Отсутствие жалоб работников учреждения на работу центра информационно-коммуникационных технологий		2

Оценивание уровня безопасности компьютерных систем и сетей		2
Безопасность обработки персональных данных в колледже, администрирование средств защиты информации в компьютерных системах и сетей		2
Использование в работе различных компьютерных программ.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса.		4
Организует и курирует вопросы технического оснащения учебного процесса		4
Организует и курирует вопросы безопасности передачи персональных данных в условиях сетевого взаимодействия		4
Контроль за расширением материальной базы обслуживаемого центра, составление по поручению заведующего кабинетом заявки на оборудование и расходные материалы, поддерживает связи с учебными коллекторами, фильмотеками и иными подобными организациями.		3
Ведение учета компьютерной техники.		4
Осуществляет помощь преподавателям в подготовке и проведения различных конкурсов, соревнований, семинаров и т.д.		3
Проведение мониторинга, прогнозирование динамики информатизации образовательной деятельности колледжа.		4
Осуществление общего руководства комплексным процессом информатизации образовательного учреждения.		4
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2

Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Своевременное выполнение корректирующих и предупреждающих действий в образовательном процессе в соответствии с требованиями СМК.		4
Оперативное взаимодействие с руководителями всех структурных подразделений по вопросам связанным с деятельностью центра ИКТ.		4
Организация проведения качественного анализа работы локальных сетей		4
Организация бесперебойной работы локальных сетей, аппаратного и программного обеспечения локальных сетей		5
Максимально возможное количество баллов		30

26. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Системный администратор»;

«Инженер-программист 1 категории»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Разработка программ решения простых задач для использования в образовательном процессе.		0,45
Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области.		0,5
Выполнение работ по редактуре и корректровке материалов и их структурированию, включая дизайн оформления текстов, таблиц и т.п.		0,25
Осуществляет техническую поддержку пользователей по вопросам функционирования программного обеспечения на конечных устройствах пользователей.		0,4
Осуществляет профилактические работы по поддержке программного обеспечения.		0,4
Знание законодательства, объем информации, которым владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей		0,84
Освоение и работа со сложным оборудованием		0,1
Знание и эффективное применение в работе компьютерной и другой техники		0,06
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования.		2
Отсутствие жалоб работников учреждения на работу системного администратора		2
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета.		2
Осуществление взаимодействия с работниками учреждения.		2
Использование в работе различных компьютерных программ.		2

Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Взаимодействие с руководителями структурных подразделений по вопросам организации и контроля качества образовательных услуг.		4
Использование современных программных средств резервирования данных.		4
Ведение технической документации по объектам инфокоммуникационной системы.		4
Использование современных стандартов при настройке параметров администрируемых устройств и программного обеспечения.		3
Осуществляет помощь сотрудникам колледжа в подготовке и проведении различных конкурсов, соревнований, семинаров и т.д.		4
Осуществление самостоятельного поиска информации, необходимой для выполнения профессиональных задач.		4
Применение специальных процедур по управлению правами доступа пользователей к программно-аппаратным средствам информационных служб инфокоммуникационной системы.		4
Своевременный контроль защиты информации от несанкционированного доступа, умышленного искажения и повреждения информации		3
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Своевременное выполнение корректирующих и предупреждающих действий в образовательном процессе в соответствии с требованиями СМК.		4

Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности		4
Организация проведения качественного анализа работы локальных сетей		4
Организация бесперебойной работы локальных сетей, аппаратного и программного обеспечения локальных сетей		5
Максимально возможное количество баллов		30

27. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Инженер-электроник»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Содержание компьютерной техники и другой электронной техники в исправном состоянии.		0,5
Организация технического обслуживания электронной техники, проведение профилактического и текущего ремонта.		0,5
Осуществление контроля за своевременным обеспечением электронной техники запасными частями и материалами, организация хранения радиоэлектронной аппаратуры.		0,5
Осуществление необходимых подготовительных и вспомогательных операций при проведении лабораторных, практических и демонстрационных работ.		0,6
Обеспечение обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ необходимыми для их проведения оборудованием, материалами, реактивами.		0,55
Знание законодательства, объем информации, которым владеет работник для исполнения своих должностных обязанностей.		0,1
Освоение и работа со сложным оборудованием.		0,15
Знание и эффективное применение в работе компьютерной и другой техники.		0,1
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования.		2
Отсутствие жалоб работников учреждения на работу инженер-электроника		2
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета.		2
Осуществление взаимодействия с работниками учреждения.		2
Использование в работе различных компьютерных программ.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса.		4

Осуществление оформления, вверенного кабинета (лаборатории).		4
Осуществление наладки элементов и блоков электронно-вычислительных машин, радиоэлектронной аппаратуры и отдельных устройств		4
Ведение учета за материальными ценностями.		3
Осуществляет помощь сотрудникам колледжа в подготовке и проведении различных конкурсов, соревнований, семинаров и т.д.		4
Проведение тестовых проверок с целью своевременного обнаружения неисправностей.		4
Участие в разработке перспективных и текущих планов и графиков работы, технического обслуживания и ремонта оборудования.		4
Своевременный контроль защиты информации от несанкционированного доступа, умышленного искажения и повреждения информации		3
Максимально возможное количество баллов		30

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ

Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Своевременное выполнение корректирующих и предупреждающих действий в образовательном процессе в соответствии с требованиями СМК.		4
Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности		4

Организация проведения качественного анализа работы локальных сетей		4
Организация бесперебойной работы локальных сетей, аппаратного и программного обеспечения локальных сетей		5
Максимально возможное количество баллов		30

28. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Заведующий лабораторией»;

«Лаборант»;

«Техник»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии.		0,4
Разработка программ решения простых задач для использования в колледже		0,4
Знание и эффективное применение в работе компьютерной и другой техники. Освоение и работа со сложным оборудованием.		0,4
Осуществление необходимых подготовительных и вспомогательных операций при проведении лабораторных, практических и демонстрационных работ.		0,35
Обеспечивает обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ необходимыми для их проведения оборудованием, материалами, реактивами.		0,36
Осуществляет регистрацию необходимых параметров в технических приборах и обработку полученных результатов.		0,5
Осуществляет необходимые подготовительные и вспомогательные операции при проведении лабораторных, практических и демонстрационных работ.		0,59
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования.		2
Отсутствие жалоб работников колледжа на работу лаборанта, заведующего лабораторией.		2
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния лаборатории.		2

Осуществление взаимодействия с работниками учреждения.		2
Использование в работе различных компьютерных программ.		2
Максимально возможное количество баллов		10

2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА

Осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса.		3
Осуществление оформления вверенного кабинета (лаборатории).		3
Контроль за расширением материальной базы лаборатории, составление заявок на оборудование и расходные материалы, поддерживает связи с социальными партнерами		3
Ведение учета материальных ценностей		4
Осуществляет помощь преподавателям в подготовке и проведения различных конкурсов, соревнований, семинаров и т.д.		3
Разработка и внедрение предложений по развитию лабораторной базы колледжа		4
Осуществляет учет, отчетность и предоставление необходимой аналитической информации в работе лаборатории		5
Формирование базы данных «Паспорт кабинета (лаборатории)» в электронном виде и на бумажном носителе		5
Максимально возможное количество баллов		30

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ

Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Активное участие в мероприятиях, способствующих общеобразовательному, профессиональному и культурному развитию		5

студентов		
Качественная разработка электронных тестов по учебным дисциплинам и междисциплинарным курсам		5
Максимально возможное количество баллов		30

29. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Заведующий учебной мастерской»;

«Заведующий учебным комплексом»;

«Заведующий учебно-производственной мастерской по информационно-коммуникационным технологиям»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Содержание оборудования, компьютерной техники и другой техники в учебной мастерской (учебном комплексе) в исправном состоянии.		0,35
Выполнение учебных планов и программ в соответствии с требованиями ФГОС		0,37
Контроль за санитарным состоянием учебной мастерской (учебным комплексом)		0,63
Знание и эффективное применение в работе компьютерной и другой техники. Освоение и работа со сложным оборудованием.		0,45
Осуществляет необходимые подготовительные и вспомогательные операции при проведении образовательного процесса в мастерских колледжа		0,5
Обеспечивает обучающихся при выполнении практических работ в мастерских необходимыми для их проведения оборудованием, материалами.		0,7
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования.		2
Отсутствие жалоб обучающихся и работников колледжа на работу заведующего учебной мастерской, заведующего учебным комплексом.		2
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебной мастерской (учебного комплекса)		2
Осуществление взаимодействия с социальными партнерами колледжа с целью пополнения и обновления материально-технической базы		3
Использование в работе различных компьютерных программ.		1

Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Осуществление оперативного контроля за ходом образовательного процесса в учебной мастерской (учебном комплексе)		3
Осуществление оформления вверенной учебной мастерской, учебным комплексом		3
Контроль за расширением материальной базы учебной мастерской, составление заявки на оборудование и расходные материалы		3
Ведение учета за материальными ценностями.		4
Организация мероприятий по подготовке студентов к олимпиадам и конкурсам		3
Организация и проведение мастер-классов, открытых уроков		4
Личное участие в обеспечении бесперебойного функционирования учебных мастерских		5
Разработка методического обеспечения учебной практики		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса		5
Активное участие в мероприятиях, направленных на сохранение контингента обучающихся		5
Максимально возможное количество баллов		30

30. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Начальник отдела» (закупок и финансовой работы);

«Специалист по закупкам»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.		0,5
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.		0,4
Своевременное оформление документов для осуществления закупочной деятельности		0,5
Участие в проведении ревизий, инвентаризации материальных ценностей и денежных средств.		0,4
Обеспечение руководителя, ГКУ ТО «ЦБ МО ТО», министерство образования сопоставимой и доступной отчетностью		0,4
Доля средств, по которым сформирован план-график, закупок по отношению к объему средств, предусмотренных на осуществление закупок в соответствующем календарном году		0,4
Доля опубликованных закупок у субъекта малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций в совокупном годовом объеме закупок		0,4
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.		2
Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач.		2
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.		2
Отсутствие замечаний на работу заведующего отделом закупок и финансовой работы со стороны проверяющих органов .		2
Не допускает разглашение и утечку информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение.		2

Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Работа в комиссиях, созданных в учреждении.		2
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		5
Своевременное представление предложений в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» на перемещение бюджетных ассигнований		5
Ведение работы в НСИ; Web-Исполнение		5
Вежливо относится к специалистам учреждения и другим гражданам, дает им необходимую информацию и разъяснения, в пределах установленных полномочий.		2
Подготовка документов для участия в электронных процедурах в качестве поставщика		6
Подготовка документов для заключения договоров аренды		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Выполнение государственного задания на закупку товаров, оказание услуг, выполнение работ		7
Своевременное формирование сведений о контрактах в реестре ЕИС		5
Ведение претензионной работы		5
Максимально возможное количество баллов		30

31. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Экономист 2 категории»;

«Экономист»;

«Кассир»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.		0,7
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.		0,7
Своевременное предоставление первичных бухгалтерских документов в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» согласно графику документооборота.		0,6
Участие в проведении ревизий, инвентаризации материальных ценностей и денежных средств.		0,85
Обеспечивает руководителя, кредиторов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и доступной бухгалтерской информацией по соответствующему участку учета.		0,15
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.		2
Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач.		2
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.		2
Отсутствие замечаний на работу экономиста со стороны проверяющих органов.		2
Не допускает разглашение и утечку информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение.		2
Максимально возможное количество баллов		10

2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Работа в комиссиях, созданных в колледже		2
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		5
Своевременное представление предложений в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» на перемещение основных средств учреждения.		5
Ведение работы в НСИ; Web-Исполнение		5
Вежливо относится к специалистам учреждения и другим гражданам, дает им необходимую информацию и разъяснения, в пределах установленных полномочий.		2
Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры о ходе исполнения обязательств поставщика		6
Своевременная подготовка сводной информации о проведенных закупках с учетом средств бюджета и средств от ведения приносящих доход деятельности (внебюджета)		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качественный финансовый анализ деятельности учебного заведения и анализ расходования бюджетных и средств от ведения приносящей доход деятельности (внебюджетных средств)		7
Качественное и своевременное заключение договоров в соответствии с 44-ФЗ и отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников закупок		5

Своевременное и качественное предоставление отчетности и сведений о финансово-экономической деятельности колледжа		5
Максимально возможное количество баллов		30

32. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Калькулятор»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ (составление калькуляции на блюда, напитки и кулинарные изделия). Подготовка отчетов по приготовлению блюд, напитков и кулинарных изделий		0,85
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей (Прогнозирование потребности в сырье и материалах для приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий)		0,6
Своевременное предоставление первичных бухгалтерских документов в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» согласно графику документооборота.		0,6
Участие в проведении ревизий, инвентаризации материальных ценностей и денежных средств.		0,35
Обеспечивает руководителя, кредиторов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и доступной бухгалтерской информацией по соответствующему участку учета. В т.ч. оценивание расхода продуктов, используемых при приготовлении блюд, напитков и кулинарных изделий		0,6
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.		2
Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач.		2
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.		2
Отсутствие замечаний на работу калькулятора со стороны проверяющих органов.		2
Не допускает разглашение и утечку информации лицам, которые не имеют		2

полномочий на ее получение.		
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Работа в комиссиях, созданных в учреждении.		2
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		5
Своевременное представление предложений в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» на перемещение основных средств учреждения.		5
Ведение работы в НСИ; Web-Исполнение		5
Вежливо относится к специалистам учреждения и другим гражданам, дает им необходимую информацию и разъяснения, в пределах установленных полномочий.		2
Интенсивность труда при подготовке документов в отчетный период		5
Активная деятельность по формированию отчетов по расходованию продуктов питания и экспертизы продуктов питания		6
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Оформление и сдача меню-требований и заявок для списания в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО»		7
Оформление актов по приемке продуктов питания		5
Своевременное списание продуктов питания в связи с истечением срока годности		5
Максимально возможное количество баллов		30

33. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Бухгалтер 2 категории»;

«Бухгалтер 1 категории»

«Бухгалтер»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.		0,6
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.		0,2
Своевременное предоставление первичных бухгалтерских документов в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» согласно графику документооборота.		0,9
Участие в проведении ревизий, инвентаризации материальных ценностей и денежных средств.		0,5
Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и программ		0,35
Обеспечивает руководителя, кредиторов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и доступной бухгалтерской информацией по соответствующему участку учета.		0,45
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Своевременное проведение мероприятий, обеспечивающих качество выполняемых работ.		2
Самостоятельное принятие решений при выполнении поставленных задач.		2
Применение профессиональных знаний нормативных правовых актов, а также обладание современными информационными технологиями при исполнении должностных обязанностей.		2
Отсутствие замечаний на работу калькулятора со стороны проверяющих органов.		2
Не допускает разглашение и утечку информации лицам, которые не имеют полномочий на ее получение.		2
Максимально возможное количество баллов		10

2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Работа в комиссиях, созданных в учреждении.		2
Участие в разработке новых локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		5
Своевременное представление предложений в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» на перемещение основных средств учреждения.		5
Ведение работы в НСИ; Web-Исполнение		5
Вежливо относится к специалистам учреждения и другим гражданам, дает им необходимую информацию и разъяснения, в пределах установленных полномочий.		2
Эффективное участие в формировании отчетов о расходовании бензина по каждой транспортной единице по утвержденной форме; оформление, обработка, проверка путевых листов водителей ТС		5
Активная деятельность в отношении заключения договоров (контрактов) и дополнительных соглашений по приносящей доход деятельности (предрейсовый и послерейсовый медосмотр водителей автомобиля, а также технический осмотр транспортных средств)		6
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качественный контроль и анализ оплаты контрагентами за предрейсовый, послерейсовый медосмотр водителей, технический осмотр ТС по выставленным счетам; отсутствие просрочек по платежам		5
Качественный контроль и анализ начисления и оплаты жителями и студентами за проживание в		4

общеежитии по выставленным квитанциям		
Своевременная и качественная сверка с поставщиками и подрядчиками и отсутствие жалоб с их стороны		4
Своевременный контроль за постановкой на учет и вводом в эксплуатацию объектов основных средств и отсутствие претензий по обработке документации по списанию материальных ценностей		4
Максимально возможное количество баллов		30

34. Критерии оценки деятельности работников по должности:**«Начальник отдела» (контроля и организационной работы)**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Осуществление контроля за выполнением решений административных советов, совещаний		0,5
Активное участие в подготовке новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.).		0,5
Организация дежурства по колледжу		0,9
Осуществление контроля за соблюдением трудового и антикоррупционного законодательства в колледже, за организацией питания		0,5
Участие в подготовке обоснованных ответов по запросам контролирующих органов		0,1
Участие в организации учебно-воспитательной, культурно-массовой работе среди студентов и обучающихся		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		2
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Своевременное и качественное предоставление отчетов и документации.		2
Компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, выполнение ответственных, сложных и неотложных поручений)		2
Полнота и профессионализм при исполнении должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией		2
Максимально возможное количество баллов		10

2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Срочность выполняемых работ.		3
Участие в работе комиссий по аттестации работников колледжа		3
Участие и внесение предложений по реализации мер, способствующих повышению мотивации работников к качественному труду		3
Организация взаимодействия структур колледжа и сторонних организаций для достижения поставленных целей		3
Участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности собственности колледжа.		3
Организация работы по соблюдению правильности применения локальных актов, исполнения приказов		5
Организация и контроль за проведением внутреннего аудита		5
Контроль за работой секретарей советов т оперативных совещаний при директоре; выполнение принятых решений советов		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в мероприятиях, способствующих повышению имиджа колледжа		7
Принимает участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных и иных комиссий, оформлении их решений		5
Проведение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, жизни и здоровья		5

обучающихся и сотрудников колледжа		
Максимально возможное количество баллов		30

35. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Начальник отдела» (правовой работы);

«Юрисконсульт 1 категории»;

«Юрисконсульт 2 категории»;

«Юрисконсульт»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Юридическая экспертиза приказов по организации и других локальных актов.		0,5
Своевременная разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.).		0,5
Приведение в соответствие с требованиями имеющихся локальных актов.		0,5
Осуществление работы по соблюдению трудового законодательства в колледже		0,25
Участие в подготовке обоснованных ответов при отклонении претензионных и исковых требований контрагентов колледжа и ведения их учета в специальном журнале		0,75
Эффективное участие в работе по заключению гражданских (в т.ч. хозяйственных) договоров (контрактов), подготовка заключений об их юридической обоснованности, произведение их визирования и ведения их учета в специальном журнале (при необходимости).		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.		2
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Своевременное и качественное предоставление отчетов и документации.		2
Компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, выполнение ответственных, сложных и неотложных		2

поручений)		
Полнота и профессионализм при исполнении должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Срочность выполняемых работ.		3
Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владеет навыками пользования эл.почтой, Интернет, правовыми системами.		3
Ведение установленной отчетности по претензионно-исковой и другой работе учреждения.		3
Ведение дел в судах общей и специальной юрисдикции по доверенности от учреждения, осуществляет их учет и хранение.		3
Участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности собственности учреждения.		3
Своевременная разработка учредительных документов, внесение изменений в учредительные документы		5
Разработка и принятие мер до арбитражного порядка урегулирования договорных споров		5
Осуществление работы по соблюдению трудового законодательства в колледже		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2

Положительные результаты рассмотрений в надзорных органах, судах спорных вопросов по исполнению договоров с контрагентами		3
Консультирование работников и оказание правовой помощи в составлении юридических документов		3
Качественная подготовка документов: заявок, заявлений и других документов, необходимых для деятельности колледжа		3
Внесение предложений руководству колледжа по совершенствованию своей работы		3
Наличие благодарностей от обучающихся и сотрудников за выполненную работу		3
Проведение необходимых юридических консультаций с обучающимися колледжа		2
Максимально возможное количество баллов		30

36. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Начальник отдела кадров»;

«Специалист по кадрам»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы.		0,5
Выполнение работ по комплектованию учреждения кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации.		0,65
Проведение изучения и анализа должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала учреждения, установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников, результатов аттестации работников и оценки их деловых качеств с целью определения текущей и перспективной потребности в кадрах, подготовки предложений по замещению вакантных должностей и созданию резерва на выдвижение.		0,5
Участие в работе по подбору, отбору, расстановке кадров.		0,6
Своевременное предоставление отчетности в ЦЗН, ГКУ ТО "ЦБ МО ТО" , ПФР, ФСС, УСЗН, ЦЗН и т.п.		0,35
Изучение рынка труда для определения источников удовлетворения потребности в кадрах, установления и поддержания прямых связей с учебными заведениями, контактов с предприятиями аналогичного профиля.		0,4
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д. Отсутствие жалоб и обращений работников ОУ на неправомерные действия работника кадровой службы		2
Наличие благодарностей за качественное выполнение должностных обязанностей.		2
Эффективная организация работы с государственными службами:		2

- отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов; - грамотность оформления документов; - отсутствие замечаний директора колледжа по ведению внутренней документации, работников организаций, для которых составляется документация; -срочность выполнения работ.		
Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.		2
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные и т.д.).		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Использование информационно-коммуникационных технологий при работе с документами: - владение навыками пользования эл.почтой, Интернет, 1С кадры и др.		5
Организация работы с молодыми специалистами, с вновь прибывшими работниками.		5
Активное участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины.		5
Создание новых и поддержка действующих информационных банков.		5
Проведение анализа состояния трудовой дисциплины и выполнение работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, движение кадров, участие в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины.		5
Принимает участие в организации работы, методическом и информационном обеспечении квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений.		5
Максимально возможное количество баллов		30

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами Организации		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Большой объем работы по подготовке трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам		7
Подготовка наградного материала		5
Активное участие в мероприятиях, проводимых на базе колледжа		5
Максимально возможное количество баллов		30

37. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Начальник участка»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Обеспечение бесперебойного теплоснабжения объектов учебно-производственной базы		0,43
Эффективное руководство хозяйственной деятельностью котельной колледжа		0,55
Организация учета расхода газа и предоставление отчетности в Донское отделение Тулаоблгаз		0,4
Четкая организация и координация работы технического и обслуживающего персонала котельной		0,4
Своевременное оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.		0,42
Своевременное обеспечение работников котельной предметами хозяйственного обихода.		0,4
Соблюдение требований правил технической эксплуатации, правил охраны труда и пожарной безопасности (отсутствие нарушений при проверке Ростехнадзором)		0,4
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению работы котельной.		2
Организация и проведение экспертизы промышленной безопасности здания котельной, ГРП, газопровода, металлической трубы.		2
Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей		2
Разработка проектов локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		2
Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Разработка и внедрение мероприятий, направленных на снижение потребления энергоресурсов		4
Обеспечение санитарно-гигиенических условий		5

в помещении котельной.		
Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение.		4
Своевременное проведение инструктажей и ведение документации.		4
Поддержание надлежащего санитарного состояния территории котельной и прилегающей территории		4
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Участие в работе по повышению квалификации персонала котельной		5
Своевременное устранение (отсутствие) аварийных ситуаций		5
Максимально возможное количество баллов		30

38. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Инженер-энергетик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Определение потребности учреждения в топливно-энергетических ресурсах		0,4
Эффективное руководство электрохозяйственной деятельностью.		0,6
Участие в составлении программы по Энергосбережению и повышению энергетической эффективности колледжа и контроль за ее выполнением		0,4
Четкая организация и координация работы электротехнического персонала.		0,4
Своевременное оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.		0,4
Контроль за работой энергетического оборудования, электрических, водопроводных и тепловых сетей		0,4
Соблюдение лимитов по экономии энергоресурсов		0,4
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, водоснабжение).		2
Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении.		2
Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности пожарной безопасности.		2
Разработка проектов локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).		2
Систематическое проведение инструктажей и обучение подчиненных работников безопасным методам и приемам работы		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Составление и исполнение графиков планово-предупредительных ремонтов, наладки, ревизии и испытания электрического оборудования		5

Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение.		5
Своевременная организация и проведение поверки средств измерений		5
Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов.		5
Обучение и проверка знаний неэлектротехнического персонала		5
Образцовое содержание территории учреждения.		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в организации и подготовке помещений к проведению различных мероприятий		7
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		5
Соблюдение правил по охране труда и пожарной безопасности		5
Максимально возможное количество баллов		30

39. Критерии оценки деятельности работников по должностям:**«Заведующий хозяйством»;****«Начальник административно-хозяйственного отдела»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества образовательного учреждения.		0,5
Обеспечение бесперебойной работы приборов учета тепло-, энергоносителей; соблюдение лимитов.		0,5
Работа с поставщиками по качеству поставляемых работ (услуг).		0,3
Качественная организация и своевременное проведение ремонтных работ.		0,75
Оформление заявок на приобретение средств для выполнения хозяйственных работ.		0,7
Обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода.		0,25
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.		2
Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.		2
Отсутствие недостатков и хищений за отчетный период.		2
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки.		2
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния организации.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации учреждения.		6
Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами.		6
Обеспечение сохранности вверенного		6

имущества и содержание в исправном состоянии.		
Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.		6
Самостоятельность и эффективность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.		6
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в организации и подготовке помещений к проведению различных мероприятий		7
Качественная организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории колледжа, соблюдение чистоты в помещениях		5
Контроль за выполнением договорных обязательств по хозяйственным договорам, договорам на осуществление капитального и текущего ремонтов		5
Максимально возможное количество баллов		30

40. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Оператор котельной»;

«Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Принятие всех мер по бесперебойному обеспечению теплом в необходимом количестве и в установленных параметрах		1
Обеспечение бесперебойной работы приборов учета тепло-, энергоносителей; соблюдение лимитов.		0,3
Ежедневный контроль за расходом газа и учетом показаний счетчиков		0,5
Качественная организация и своевременное проведение ремонтных работ.		0,5
Своевременное проведение проверки и настройки средств КИП и А		0,7
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам функционирования котельной		2
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности.		2
Ведение журналов технического обслуживания автоматики безопасности и сменного журнала, с целью фиксации всех замечаний, возникающих в процессе работы		2
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки.		2
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния котельной колледжа.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		

Своевременное и качественное ведение, представление и содержание документации колледжа.		6
Бесперебойная работа оборудования котельной (отсутствие аварийных ситуаций)		6
Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.		6
Своевременная подготовка учреждения к новому отопительному сезону.		6
Самостоятельность и эффективность принимаемых решений при выявлении неполадок в оборудовании котельной		6
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Бережное отношение к спецодежде, защитным средствам, инструменту, технической документации, запчастям и расходным материалам		7
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		5
Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте		5
Максимально возможное количество баллов		30

41. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Заведующий складом»;

«Кладовщик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Обеспечение работы по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей, по их размещению с учетом наиболее рационального использования складских площадей, облегчения и ускорения поиска необходимых материалов, инвентаря и т.п.		0,4
Обеспечение сохранности складируемых товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов.		0,5
Контроль за наличием и исправностью противопожарных средств, состоянием помещений, оборудования и инвентаря на складе и обеспечивает их своевременный ремонт.		0,1
Организация проведения погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда.		0,4
Обеспечение сбора, хранения и своевременного возврата поставщикам погрузочного реквизита.		0,21
Осуществление ведения учета складских операций, установленной отчетности.		0,4
Обеспечение чистоты и порядка в помещении и на прилегающей к нему или зданию территории.		0,74
Обеспечивает информирование руководства об имеющихся недостатках в работе склада, принимаемых мерах по их ликвидации.		0,25
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие недостатков и излишек по результатам ревизии и контроля.		2
Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства материальных ценностей.		2
Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству применяемой продукции.		2
Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного и весового		2

оборудования.		
Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства материальных ценностей.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Принимает участие в разработке и осуществлении мероприятий по повышению эффективности работы складского хозяйства, сокращению расходов на транспортировку и хранение товарно-материальных ценностей.		6
Участвует в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей.		6
Осуществление ведения учета складских операций, установленной отчетности.		6
Своевременное оформление заявок на приобретение основных средств и материальных ценностей.		6
Внедрение в организацию складского хозяйства современных средств вычислительной техники, коммуникаций и связи.		6
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Исполнение поручений директора колледжа, заместителя директора по Б и ХР, руководителей структурных подразделений, не входящие в должностные обязанности, в том числе исполнение функционала наставника за несовершеннолетними работниками из числа студентов		5

Активное участие в подготовке и проведении различных мероприятий на базе колледжа		5
Максимально возможное количество баллов		30

42. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Заведующий столовой»;

«Заведующий производством»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Эффективное управление текущей деятельностью столовой и организации питания. Своевременное оформление заявок, отчетов посредством специализированного программного обеспечения		0,5
Оценка наличия запасов сырья и полуфабрикатов, необходимых для приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий Своевременное составление заявок на сырье и полуфабрикаты, используемые при приготовлении блюд, напитков и кулинарных изделий		0,5
Соблюдение и знание «Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиНа.		0,5
Эффективное распределение заданий между поварами		0,5
Контроль за соблюдением технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.		0,5
Сохранение технологического оборудования, материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов.		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Участие в проведении мероприятиях в колледже.		2
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: создание бесконфликтной рабочей среды (отсутствие текучести кадров столовой).		2
Участие в разработке новых локальных актов учреждения.		2

Контролировать выполнение производственных заданий, своевременное выполнение отдельных поручений подчиненными ему службами и отдельными работниками.		2
Своевременность заключения договоров на поставку продуктов питания.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Подготовка документов к награждению работников ведомственными знаками отличия, грамотами (характеристики, представления).		5
Своевременное обеспечение замены отсутствующего работника.		5
Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности пожарной безопасности.		5
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		5
От имени учреждения осуществлять взаимодействие с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию.		5
Участие в приносящей доход деятельности		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Участие в обучении молодых специалистов		7
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		5
Своевременное и качественное составление 2-х недельного меню		5

Максимально возможное количество баллов	30
---	----

**43. Критерии оценки деятельности работников по должности:
«Медицинская сестра (диетическая)»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Ежедневный контроль за организацией питания студентов		0,2
Организация и участие в проведении санитарно-просветительской работы		0,1
Соблюдение и знание «Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиНа.		0,1
Контроль за соблюдением технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.		0,2
Ежедневный контроль за хранением продуктов на складе		0,1
Максимально возможный размер		0,7
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Участие в проведении мероприятий в колледже.		2
Контроль за выполнением графика получения пищи обучающимися		2
Соблюдение правил организации питания обучающихся		2
Эффективная проверка качества сырья, продуктов, полуфабрикатов, ингредиентов для дальнейшего приготовления блюд, напитков и кулинарных изделий		2
Контроль за чистотой и хранением посуды, тары		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Своевременность проведения профилактических осмотров работников пищеблока		6
Своевременный контроль за ежедневной уборкой кухни, подсобных помещений, оборудования		6
Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности пожарной безопасности.		6
Обеспечение выполнения требований охраны труда.		6
От имени учреждения осуществлять взаимодействие с соответствующими службами		6

и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию.		
Максимально возможное количество баллов		30

44. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Повар»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Соблюдение и знание «Санитарно-эпидемиологических правил и норм СанПиНов		0,2
Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции (технологических карт, рецептов)		0,55
Соблюдение требований безопасности пожарной безопасности.		0,5
Строгое соблюдение ТИ, ТУ, технико-технологических карт и деклараций соответствия продукции		1
Соблюдение требований охраны труда.		0,5
Своевременный входной контроль продуктов, сырья, материалов, поступающих от поставщиков в столовую		0,25
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Участие в проведении мероприятиях в колледже.		2
Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей.		2
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).		2
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.		2
Контроль за чистотой и хранением посуды, тары		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Обеспечение высокой культуры обслуживания.		3
Участие в работе комиссий, созданных в учреждении.		3
Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.		3
Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).		3

Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		3
Строгое выполнение поварами закладки по меню -требованию и сроков приготовления пищи		5
Выполнение функций не свойственных должностным обязанностям (инициатива, творчество, самостоятельность в принятии решений)		5
Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны обучающихся, родителей, работников колледжа		5
Максимально возможное количество баллов.		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Качественное хранение товарно-материальных ценностей и оборудования		5
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания		5
Максимально возможное количество баллов		30

45. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Кухонный рабочий»;

«Мойщика посуды»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Содержание производственных помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		0,56
Содержание оборудования в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		0,31
Содержание кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		0,14
Соблюдение требований безопасности пищевых продуктов и условий их хранения		1
Соблюдение требований охраны труда, санитарии и гигиены, пожарной безопасности		0,99
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Участие в проведении мероприятий в учреждении.		3
Обеспечение высокой культуры обслуживания .		3
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.		2
Контроль за чистотой и хранением посуды, тары		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны учащихся и сотрудников.		5
Соблюдение норм расходования чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.		10
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		10
Своевременное оформление заявок на обеспечение моющими средствами.		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных		3

обязанностей.		
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания		5
Качественное хранение товарно-материальных ценностей и оборудования		5
Максимально возможное количество баллов		30

46. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Грузчик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Высокая исполнительская дисциплина. Проведение погрузочно-разгрузочных работ без применения погрузочно-разгрузочных приспособлений и средств транспортировки		1
Оперативное выполнение погрузочно-разгрузочных работ. Осуществление крепления и укрытия грузов на складах и транспортных средствах (без причинения ущерба колледжу)		1
Соблюдение правил по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности.		1
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания		3
Отсутствие замечаний при выполнении погрузочно-разгрузочных работ		3
Отсутствие нарушений требований охраны труда и пожарной безопасности		2
Осуществление чистки обслуживаемых погрузочно-разгрузочных приспособлений и средств транспортировки		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		10
Качественное выполнение разовых поручений директора колледжа, заместителя директора по Би ХР, руководителей структурных подразделений.		10
Своевременное ведение установленной документации		10
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3

Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		5
Максимально возможное количество баллов		30

47. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Кастелянша»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Соблюдение норм и правил хранения мягкого инвентаря.		0,5
Соблюдение, наличие графика и ведение журнала смены белья.		0,7
Своевременность и качественная стирка, постельного белья, штор, костюмов и спецодежды для сотрудников и обучающихся.		0,5
Мелкий ремонт и подглаживание белья после стирки		0,85
Обеспечение ремонта и маркировки белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря		0,45
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие замечаний и нарушений СанПиН и соблюдение личной гигиены.		2
Отсутствие жалоб и обращений работников колледжа, обучающихся и их родителей		2
Бережное отношение и обеспечение безаварийной и безотказной работы в колледже.		2
Ведение учета и своевременный контроль за правильным использованием спецодежды, белья и т.д.		2
Своевременное оформление установленной документации.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.		10
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.		10

Своевременное оформление заявок на обеспечение моющими средствами.		10
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Участие в общественных мероприятиях колледжа (подготовке помещений к праздникам, субботниках, уборке и благоустройстве прилегающей территории)		5
Выполнение ответственных поручений администрации колледжа		5
Максимально возможное количество баллов		30

48. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Сторож (вахтер)»;

«Дежурный по режиму»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Эффективная организация охраны объектов колледжа.		1
Содержание помещения проходной в надлежащем санитарном состоянии.		0,45
Своевременное осуществление обхода здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену.		1,15
Обеспечение соблюдения пропускного режима сотрудниками и посетителями колледжа.		0,4
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, бития окон и т.п.		4
Отсутствие жалоб со стороны работников, обучающихся и посетителей колледжа.		3
Своевременная проверка целостности охраняемого объекта (замки, пломбы, запорные устройства)		3
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие.		10
Отсутствие в здании (на территории) посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора учреждения.		10
Открытие и закрывание ворот. Ведение журнала приема и сдачи дежурства.		10
Максимально возможное количество баллов		30

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии		7
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		5
Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов		5
Максимально возможное количество баллов		30

49. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Гардеробщик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Соблюдение норм и правил хранения мягкого инвентаря.		1
Бережное отношение к одежде и иному имуществу. Обеспечивает сохранность вещей, сданных на хранение работниками или посетителями колледжа.		1,5
Обеспечение соблюдения пропускного режима работниками и посетителями колледжа.		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья обучающихся; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности		4
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.		4
Оказание помощи инвалидам и престарелым посетителям при раздевании и одевании		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.		10
Качественное выполнение разовых поручений директора колледжа, заместителя директора по Б и ХР, руководителей структурных подразделений		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3

Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Своевременное обслуживание обучающихся, сотрудников и посетителей колледжа (недопущение случаев отсутствия на рабочем месте)		7
Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба		5
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		5
Максимально возможное количество баллов		30

50. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Уборщик служебных помещений»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Осуществление ежедневной уборки помещений, территории.		0,5
Осуществление генеральной уборки помещений.		0,5
Своевременная поливка тротуаров, зеленых насаждений, клумб и газонов.		0,55
Участие в подготовке к культурно-массовым мероприятиям. Сохранение материальных ценностей.		0,54
Своевременная чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования.		0,45
Работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса		0,46
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья обучающихся; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности.		2
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.		2
Своевременное получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала		2
Своевременная очистка от снега и льда пожарных колодцев для свободного доступа к ним.		2
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой		10

территории.		
Качественное выполнение разовых поручений директора колледжа, заместителя директора по Б и ХР, руководителей структурных подразделений		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качественная подготовка помещений к проведению городских, областных, всероссийских мероприятий, поддержание санитарного состояния во время проведения мероприятий		7
Своевременная очистка прилегающей территории от снега, наледи, мусора		5
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		5
Максимально возможное количество баллов		30

51. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Уборщик территории»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Осуществление ежедневной уборки территории.		0,7
Осуществление генеральной уборки помещений.		0,64
Своевременная поливка тротуаров, зеленых насаждений, клумб и газонов.		0,5
Участие в подготовке к культурно-массовым мероприятиям. Сохранение материальных ценностей.		0,35
Своевременная чистка и дезинфицирование санитарно-технического оборудования в местах общего пользования.		0,3
Работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса		0,51
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья обучающихся; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности.		2
Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.		2
Своевременное получение моющих и дезинфицирующих средств, инвентаря и обтирочного материала		2
Своевременная очистка от снега и льда пожарных колодцев для свободного доступа к ним.		2
Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой		10

территории.		
Качественное выполнение разовых поручений директора колледжа, заместителя директора по Б и ХР, руководителей структурных подразделений		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Качественная подготовка помещений к проведению городских, областных, всероссийских мероприятий, поддержание санитарного состояния во время проведения мероприятий		7
Своевременная очистка прилегающей территории от снега, наледи, мусора		5
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		5
Максимально возможное количество баллов		30

52. Критерии оценки деятельности работников по должностям:

«Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования»;

«Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Поддержание в рабочем состоянии оборудования по электроснабжению объектов колледжа		0,7
Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других работ.		0,86
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения колледжа.		0,95
Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по пресечению выявленных нарушений правил техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, его работникам и иным лицам.		0,4
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов		0,35
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья обучающихся; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности.		2
Участие в подготовке к мероприятиям и другим праздникам учреждения.		2
Своевременное инструктирование работников, пользующихся электроустройствами, о правилах их эксплуатации и мерах по предупреждению производственных травм;		3
Участие в составлении заявок на материалы, запасные части, инструмент и обеспечение их экономного и рационального расходования		3
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Своевременное устранение аварийных ситуаций		10

Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Внесение предложений по качественному обслуживанию приборов автоматики		5
Участие в работе по экономному расходованию электроэнергии		5
Максимально возможное количество баллов		30

53. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Слесарь-сантехника»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Поддержание в рабочем состоянии сантехнического оборудования, оборудования по водоснабжению		0,9
Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других работ (ремонт и сборка деталей и узлов <i>санитарно-технических</i> систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков)		0,8
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения колледжа.		0,7
Своевременная установка дефектных мест при испытании трубопроводов		0,6
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья обучающихся; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности.		4
Участие в подготовке к мероприятиям и другим праздникам учреждения.		3
Испытание санитарно-технических систем. Своевременная ревизия и испытание аппаратуры и разметка мест установки контрольно-измерительных приборов.		3
Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по пресечению выявленных нарушений правил техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, его работникам и иным лицам.		
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Своевременное устранение аварийных ситуаций		10
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.		10
Высокий уровень этики общения с участниками		5

образовательного процесса.		
Оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по пресечению выявленных нарушений правил техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения, его работникам и иным лицам.		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Контроль за бесперебойной и экономной работой систем отопления, подачи воды и отвода канализационных стоков, регулировка сантехнического оборудования		5
Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте		5
Максимально возможное количество баллов		30

54. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Сварщик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Поддержание в рабочем состоянии сварочного оборудования, своевременная проверка его работоспособности и исправности		1
Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других работ.		1
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения колледжа.		1
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья обучающихся; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности.		3
Своевременное составление заявок на материалы, запасные части, инструмент и обеспечение их экономного и рационального расходования		3
Качественная зачистка ручным или механизированным инструментом сварных швов после сварки.		2
Установка свариваемых деталей в технологические приспособления с последующим контролем.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Своевременное устранение аварийных ситуаций		10
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3

Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Оказание помощи мастерам ПО в организации практических занятий		5
Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте		5
Максимально возможное количество баллов		30

55. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов котельной.		1
Качественный и своевременный осмотр, обслуживание, текущий ремонт запорной арматуры, спускных и воздушных кранов, опор металлоконструкций и другого оборудования котельной		0,69
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения котельной колледжа.		1,31
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья обучающихся; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности.		5
Содержание всего оборудования котельной в исправном состоянии и чистоте		5
Своевременное составление заявок на материалы, запасные части, инструмент и обеспечение их экономного и рационального расходования		
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Своевременная и качественная разборка, ремонт, сборка насосов и установка трубопроводов		10
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
Максимально возможное количество баллов		30

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Проведение предупредительных мер, способствующих отсутствию аварийных ситуаций		5
Участие в работе по экономному расходованию энергоресурсов		5
Максимально возможное количество баллов		30

56. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Плотник»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Качественный и своевременный осмотр состояния малых форм мебели, конструкций зданий		1
Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других видов работ.		1
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения.		1
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья обучающихся; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности.		4
Своевременное составление заявок на материалы, запасные части, инструмент и обеспечение их экономного и рационального расходования		3
Содержание инструментов и оборудования в исправном состоянии и чистоте		3
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок		10
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3

Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Экономия энергоресурсов: тепло, электроэнергия, вода		5
Проведение текущего и капитального ремонта мебели колледжа; ремонт узлов общего пользования (дверей, окон, рам и т.п.)		5
Максимально возможное количество баллов		30

57. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий, подвалов, гаражей		1
Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других работ.		1,7
Своевременное устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения колледжа.		0,3
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие нарушений: • требований по охране жизни и здоровья обучающихся; • требований охраны труда; • требований пожарной безопасности.		4
Своевременное составление заявок на материалы, запасные части, инструмент и обеспечение их экономного и рационального расходования		3
Поддержание в рабочем состоянии оборудования, своевременная проверка его работоспособности и исправности		3
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Своевременная уборка от снега, льда, мусора крыш, навесов, водостоков		10
Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.		10
Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса.		10
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей		2

структурных подразделений.		
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		7
Экономия энергоресурсов: тепло, электроэнергия, вода		5
Качественное и своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам работников колледжа		5
Максимально возможное количество баллов		30

58. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Начальник гаража»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Содержание автотранспортных средств колледжа в надлежащем состоянии		0,6
Разработка и внедрение мероприятий, направленных на ликвидацию простоев, преждевременные возвраты автомобилей с линии из-за технических неисправностей		0,5
Осуществление контроля за соблюдением водителями правил технической эксплуатации, требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.		0,4
Организация выпуска транспортных средств на линию в исправном состоянии.		0,5
Ответственность за безопасность дорожного движения в колледже		0,5
Контроль за организованной перевозкой детей		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу начальника гаража		3
Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автотранспортом колледжа		3
Своевременное ведение журналов		2
Стабильная деятельность гаража, организация работы по обеспечению подбора, расстановки кадров и их целесообразному использованию		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Отсутствие дорожно-транспортных происшествий и нарушений правил дорожного		10

движения		
Своевременное обеспечение транспорта запасными частями, смазочными материалами и контроль за их использованием		10
Содержание автотранспорта колледжа в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		10
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
Выпускать на линию технику в исправном состоянии, а так же оказывать необходимую техническую помощь водителям на линии		7
Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства колледжа		5
Максимально возможное количество баллов		30

59. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Водитель автомобиля»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Высокая организация перевозки обучающихся, сотрудников, грузов.		1
Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автомобиля.		0,6
Своевременное и качественное прохождение медицинского осмотра автомобиля.		0,9
Соблюдение техники безопасности, оснащение автомобиля средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи.		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя.		2
Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся, грузов.		3
Отсутствие нарушений ПДД и штрафов		2
Своевременное получение, заполнение путевых листов		3
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации.		10
Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автомобиля.		10
Содержание транспортного средства в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.		5
Своевременное составление заявок на материалы, запасные части, инструмент и обеспечение их экономного и рационального расходования		5
Максимально возможное количество баллов		30

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Рациональное использование материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям		7
Своевременный выход на линию управляемого транспорта		5
Выполнение поручений различных структур колледжа		5
Максимально возможное количество баллов		30

60. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Механик»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Осуществление технического обслуживания и ремонта оборудования		0,45
Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автомобилями.		1,4
Обеспечение необходимыми инструментами, приспособлениями для бесперебойной работы оборудования		1,15
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу механика.		3
Организация и проведение планово-предупредительных ремонтов технологического оборудования, автотранспорта		4
Своевременное составление заявок на материалы, запасные части, инструменты и обеспечение их экономного и рационального расходования		4
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Оперативное выполнение заявок на обслуживание оборудования, механизмов, автотранспорта		10
Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии		10
Обеспечение правильной эксплуатации, своевременного и качественного ремонта оборудования и автотранспорта		10
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		

Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		3
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, пожарной безопасности, оснащение автотранспорта средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи		7
Проверка и подготовка оборудования, автотехники к проведению экзаменов, соревнований, конкурсов		5
Максимально возможное количество баллов		30

61. Критерии оценки деятельности работников по должностям:**«Слесарь по ремонту автомобилей»;****«Слесарь-ремонтник»**

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Проведение диагностики и профилактических осмотров автотранспортных средств, выявление дефектов		1
Своевременная и качественная подготовка автомобилей к прохождению технического осмотра		1
Выполнение работ по разборке, ремонту и сборке узлов и механизмов транспортных средств в соответствии с техническими условиями завода-изготовителя и другими руководящими материалами по организации работ		1
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу слесаря по ремонту автомобилей.		3
Организация и проведение планово-предупредительных ремонтов автотранспорта колледжа		4
Своевременное составление заявок на приобретение необходимого оборудования, запчастей		3
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Оперативное устранение выявленных в ходе диагностики дефектов и неисправностей		10
Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии		10
Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, пожарной безопасности, оснащение автотранспорта средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи		10

Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		4
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		3
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		3
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		3
Содержание в чистоте рабочего места и оборудования, работа с использованием спецодежды и требуемых средств защиты		7
Проверка и подготовка автотехники к проведению экзаменов, соревнований, конкурсов		5
Максимально возможное количество баллов		30

62. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Медицинская сестра»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Эффективное осуществление ежедневного контроля за состоянием здоровья водителей		0,2
Своевременное проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров перед началом (окончанием) рабочей смены		0,1
Своевременное занесение результатов предрейсового и послерейсового медицинского осмотра в журнал		0,1
Оформление в установленном порядке направления в лечебные учреждения водителей		0,2
Участие в расследовании дорожно – транспортных происшествий, с целью выявления причин, зависящих от состояния здоровья водителя, совершившего дорожно – транспортное происшествие		0,1
Максимально возможный размер		0,7
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Участие в проведении мероприятий в колледже		2
Проведение анализа эффективности предрейсовых медицинских осмотров водителей		2
Соблюдение правил организации проведения предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей		2
Отсутствие замечаний по заполнению путевых листов в части оформления штампа о прохождении предрейсового и послерейсового медицинского осмотров		2
Своевременность и полнота предоставления отчетности		1
Применение в работе современных форм и методов организации труда		1
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		

Соблюдение регламентов, стандартов, технологии, требований к выполнению работ (оказанию услуг), представленных в должностной инструкции		6
Соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг)		6
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны водителей		6
Интенсивность и напряженность работы (увеличение количества предоставляемых услуг водителям)		6
От имени учреждения осуществлять взаимодействие с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию.		6
Максимально возможное количество баллов		30

63. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Врач - специалист»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Осуществление ежедневного контроля за состоянием здоровья водителей		0,3
Осуществление доврачебной помощи (проведение медицинского предрейсового осмотра) в случае направления водителя медицинским работником (медсестрой) колледжа к врачу		0,3
Оказание (в случае необходимости) первой медицинской помощи		0,3
Оформление в установленном порядке направления в лечебные учреждения водителей		0,3
Участие в расследовании дорожно – транспортных происшествий, с целью выявления причин, зависящих от состояния здоровья водителя, совершившего дорожно – транспортное происшествие		0,1
Максимально возможный размер		1.3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Участие в проведении мероприятий в колледже		2
Проведение анализа эффективности предрейсовых медицинских осмотров водителей		2
Соблюдение правил организации проведения предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей		2
Проведение оценки клинической ситуации в соответствии со стандартом медицинской помощи		2
Своевременность и полнота предоставления отчетности		1
Применение в работе современных форм и методов организации труда		1
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Соблюдение регламентов, стандартов, технологии, требований к выполнению работ (оказанию услуг), представленных в должностной инструкции		6
Соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг)		6

Отсутствие обоснованных жалоб со стороны водителей		6
Интенсивность и напряженность работы (увеличение количества предоставляемых услуг водителям)		6
От имени учреждения осуществлять взаимодействие с соответствующими службами и сотрудниками других организаций в целях оперативного решения вопросов производственно-хозяйственной деятельности, входящей в его компетенцию.		6
Максимально возможное количество баллов		30

64. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Дежурный по общежитию»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Ведение о содержание документации по дежурству в соответствии с требованиями		0,4
Ответственность за соблюдение студентами правил внутреннего распорядка в общежитии		0,8
Своевременное принятие экстренных мер в случае аварии		0,8
Обеспечение безопасности жизнедеятельности студентов проживающих в общежитии		1
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.		3
Отсутствие жалоб со стороны работников, обучающихся и посетителей общежития.		3
Своевременное осуществление обхода общежития изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену.		4
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие.		10
Отсутствие в здании (на территории) посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора учреждения.		10
Обеспечение высокой культуры обслуживания		10
Максимально возможное количество баллов		30

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии		7
Активное участие в проведении ремонтных работ в колледже		5
Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов		5
Максимально возможное количество баллов		30

65. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Специалист гражданской обороны»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Проведение учений и тренировок без существенных замечаний		0,65
Эффективная организация работы по вопросам обеспечения безопасности и антитеррористической деятельности в т.ч. проведение мероприятий по антитеррористической защищенности колледжа (отсутствие ЧС)		0,5
Качественное обеспечение безопасности при проведении образовательного процесса, спортивно-массовых и культурно-зрелищных мероприятий (отсутствие случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся)		0,55
Предоставление планов и отчетов в надзорные органы вовремя и без замечаний		0,3
Наличие и работоспособность имеющихся тех.средств ГО и ЧС. Проведение инструктажей, обучения и т.п		0,3
Недопущение нарушений внутриобъектового и пропускного режима в колледже		0,2
Эффективная организация и проведение практических тренировок по действиям сотрудников и обучающихся в случае возникновения чрезвычайных ситуаций		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, антитеррористическую безопасность		2
Своевременность проведения инструктажей, обучение сотрудников.		2
Высокое качество проведенных мероприятий по антитеррористической защищенности.		2
Отсутствие замечаний по внутриобъектовому и пропускному режиму (пропуск посторонних лиц или транспорта на территории объектов		2

колледжа)		
Проведения тренировок без замечаний.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Участие в конкурсах, программах, мероприятиях.		5
Разработка программ и инструкций по действиям в ЧС		5
Отсутствие случаев ЧС.		10
Организация обучения сотрудников колледжа по противопожарной безопасности		5
Разработка локальных нормативных актов в сфере антитеррористической защищенности и гражданской обороны		5
Максимально возможное количество баллов		30

66. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Диспетчер образовательного учреждения»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Своевременное ведение диспетчерского журнала (электронный журнал), представление отчетов, рапортов и другой информации о ходе образовательного процесса		0,5
Обеспечение соблюдения санитарных норм и правил при составлении расписания учебных занятий		0,55
Оперативное составление расписания учебных занятий в соответствии с учебным планом и оперативное регулирование организации образовательного процесса и других видов деятельности в соответствии с образовательной программой, в том числе с использованием компьютерных программ и технологий.		0,75
Контроль за обеспеченностью групп необходимыми помещениями, учебно-методическими материалами		0,6
Оперативный контроль за ходом образовательного процесса, обеспечение рационального использования учебных и внеучебных помещений		0,6
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие срывов образовательного процесса		3
Отсутствие фактов нерационального использования учебных и вне учебных помещений колледжа		3
Отсутствие претензий от преподавателей, заведующих отделениями и других структурных подразделений колледжа		2
Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов по расписанию		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учебной части		3
Ведение диспетчерских журналов, представление отчетов, рапортов и другой информации о ходе образовательного процесса, работа в Региональной информационной системе управления сферой образования Тульской области		3

Содействие правильной и рациональной организации учебно-воспитательного процесса.		5
Своевременная замена расписание при нетрудоспособности педагогов		8
Своевременное выявление резервов образовательного процесса по установлению наиболее рациональных режимов работы информационно-технического оборудования, более полной и равномерной загрузке учебно-методического оборудования и учебных помещений		5
Участие в принятии мер по сохранению контингента обучающихся		3
Участие в составлении экзаменационных и сводных ведомостей успеваемости на студентов		3
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Отсутствие нарушений, выявленных в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования.		2
Участие в работе приемной комиссии		7
Оказание помощи студентам, преподавателям и мастерам производственного обучения в пределах своей компетенции		5
Своевременная подготовка информации для проведения заседаний, совещаний, педагогических и административных советов		5
Максимально возможное количество баллов		30

67. Критерии оценки деятельности работников по должности:

«Начальник отдела по безопасности и гражданской обороне»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА		
Своевременное выполнение поручений директора колледжа		0,2
Эффективная организация работы по вопросам обеспечения безопасности и антитеррористической деятельности в т.ч. проведение мероприятий по антитеррористической защищенности колледжа (отсутствие ЧС)		0,5
Эффективность и качество работ по обеспечению пожарной безопасности и гражданской обороне		0,5
Своевременный осмотр (экспертиза) зданий, сооружений; обеспечение безопасной эксплуатации инженерно-технических коммуникаций		0,3
Предоставление планов и отчетов в надзорные органы вовремя и без замечаний		0,4
Наличие и работоспособность имеющихся тех.средств ГО и ЧС. Проведение инструктажей, обучения и т.п		0,3
Недопущение нарушений внутриобъектового и пропускного режима в колледже		0,3
Эффективная организация и проведение практических тренировок по действиям сотрудников и обучающихся в случае возникновения чрезвычайных ситуаций		0,5
Максимально возможный размер		3
1.ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (ЗА ГОД):		
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, антитеррористическую безопасность		2
Своевременность проведения инструктажей, обучение сотрудников.		2
Высокое качество проведенных мероприятий по антитеррористической защищенности.		2
Отсутствие замечаний по внутриобъектовому и пропускному режиму (пропуск посторонних лиц или транспорта на территории объектов колледжа)		2

Проведения тренировок без замечаний.		2
Максимально возможное количество баллов		10
2.ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Участие в конкурсах, программах, мероприятиях.		5
Разработка программ и инструкций по действиям в ЧС		5
Отсутствие случаев ЧС.		10
Организация обучения сотрудников колледжа по противопожарной безопасности		5
Разработка локальных нормативных актов в сфере антитеррористической защищенности и гражданской обороны		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Организация рабочего места.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Качественное, своевременное планирование и проведение учений и тренировок		5
Подготовка отчетной (статистической) документации по вопросам ЧС и гражданской обороны		5
Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с ЧС и ГО		5
Максимально возможное количество баллов		30

**КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО
ДОЛЖНОСТЯМ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА**

68. Критерии интенсивности и высоких результатов труда работников по должности:

«Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
2. ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Соблюдение сроков и порядка представления актов приемки выполненных работ, оказания услуг		5
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.		5
Своевременное оформление заявок на материально-техническое оснащение.		5
Своевременное проведение инструктажей и ведение документации.		5
Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов.		5
Эффективное использование оборудования и материальных ценностей		5
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Качественное выполнение должностных обязанностей.		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Эффективность и качество работ по обеспечению пожарной безопасности		2
Своевременная и качественная организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории колледжа		5
Организация и проведение работ по досрочной приемки колледжа к новому учебному году		4
Своевременная и качественная организация устранения аварийных ситуаций		4
Контроль и своевременное выполнение ремонтных работ в колледже		4
Максимально возможное количество баллов		30

69. Критерии интенсивности и высоких результатов труда работников по должностям:

«Заместитель директора по учебной и научно-методической работе»;

«Заместитель директора по организации образовательного процесса»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
2. ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Организация и сопровождение участия педагогических работников и обучающихся в инновационных (пилотных) проектах, грантах, конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства, предметных олимпиадах, научно-исследовательских, конкурсах, форумах и др.		4
Организация и проведение мониторинга образовательного процесса (административный внутриколледжный контроль, входной контроль, посещение учебных занятий и др.)		4
Своевременность и качество подготовки к внутриколледжным мероприятиям (заседания Совета колледжа, педагогического совета и методического совета; административные совещания; родительские собрания; конкурсные мероприятия; мастер-классы и др.)		4
Обеспечение образовательного процесса по специальностям и профессиям учебно-планирующей документацией в соответствии с требованиями ФГОС СПО.		3
Организация и подготовка педагогических работников учреждения к аттестации на соответствие занимаемой должности, на установление квалификационной категории; повышению квалификации; стажировки; профессиональной переподготовке		3
Участие в развитии и обновлении материально - технической базы колледжа, в обновлении учебно-методической и учебно-планирующей документации в электронной библиотеке и на сайте колледжа, в приобретении учебной литературы и периодических печатных изданий		3
Наличие призовых мест у обучающихся по результатам участия в олимпиадах профессионального мастерства, научно-исследовательских проектах, конкурсах, конференциях, форумах и др.		3

Наличие авторских публикаций на сайте колледжа, в СМИ, сети Интернет, в различных печатных изданиях		2
Своевременная подготовка актуальной аналитической документации по сопровождению образовательного процесса		2
Участие в опытно-экспериментальной деятельности, разработке инновационных продуктов (программ, проектов и др.)		2
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Организация внедрения и использования педагогическим коллективом дистанционных образовательных технологий, онлайн-ресурсов в образовательном процессе и внеурочной деятельности		3
Своевременная и качественная подготовка документации к процедурам лицензирования и аккредитации		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Результативность промежуточной аттестации:		10
-количество студентов, обучающихся на 4 и 5 в сравнении с предыдущим периодом		5
рост на 1% и более		5
рост менее чем на 1%		3
снижение менее чем на 1%		2
снижение на 1% и более		0
-количество обучающихся, имеющих академическую задолженность в сравнении с предыдущим периодом		5
Снижение на 10% и более		5
Снижение менее чем на 10%		4
Увеличение менее чем на 3%		1
Увеличение на 3% и более		0
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	3
Отсутствие замечаний, взысканий директора		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе		2

Положительная динамика участия педагогических работников и обучающихся в инновационных проектах, конкурсах и др.		2
Максимально возможное количество баллов		30

70. Критерии интенсивности и высоких результатов труда работников

по должности:

«Заместитель директора по учебно-производственной работе и маркетингу»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
2. ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Организация и сопровождение участия педагогических работников и обучающихся в инновационных (пилотных) проектах, грантах, чемпионатах по рабочим профессиям «Молодые профессионалы» Ворлдскиллс Россия, конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства, предметных олимпиадах, конкурсах, форумах и др.		5
Подготовка кадров в соответствии с потребностями рынка труда		3
Своевременность и качество подготовки к внутриколледжным мероприятиям (заседания Попечительского совета, Совета колледжа, педагогического совета; административные совещания; родительские собрания; конкурсные мероприятия; мастер-классы и др.)		4
Обеспечение образовательного процесса по специальностям и профессиям учебно-планирующей документацией в соответствии с требованиями ФГОС СПО.		3
Выполнение работы по созданию условий для развития следующих направлений: модернизация профессионального образования; взаимодействие с внешними субъектами (школами, другими образовательными учреждениями СПО, работодателями)		5
Участие в развитии и обновлении материально - технической базы колледжа, в обновлении учебно-методической и учебно-планирующей документации в электронной библиотеке и на сайте колледжа		3
Наличие призовых мест у обучающихся по результатам участия в чемпионатах рабочих профессий, олимпиадах профессионального мастерства, конференциях, форумах и др.		4
Своевременная подготовка актуальной аналитической документации по сопровождению образовательного процесса		3
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Доля трудоустроенных выпускников по профилю полученной специальности/ профессии в первый год	не ниже 50%	

после окончания колледжа.		2
Доля обучающихся, привлеченных к получению дополнительного образования		5
более 15%		5
от 12% до 14,9%		4
от 10% до 11.9%		3
менее 10%		2
Соблюдение сроков и порядка предоставления отчета о выполнении государственного задания/плановых показателей		5
Своевременная и качественная подготовка документации к процедурам лицензирования и аккредитации		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Отсутствие замечаний, взысканий директора		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		1
Количество победителей и призеров регионального чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»:		5
3 человека и более		5
2 человека		4
1 человек		3
активное участие		2
Доля выпускников, получивших диплом с отличием	не ниже 10% от общего количества выпускников	2
Максимально возможное количество баллов		30

71. Критерии интенсивности и высоких результатов труда работников по должности:

«Заместитель директора по воспитательной работе»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
2. ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Организация и сопровождение участия педагогических работников и обучающихся в инновационных проектах, грантах, конкурсах, творческих проектах, акциях, форумах и др.		4
Организация и проведение мониторинга образовательного процесса (административный внутриколледжный контроль, входной контроль, посещение учебных занятий и др.)		2
Своевременность и качество подготовки к внутриколледжным мероприятиям (заседания Попечительского совета, Совета колледжа, педагогического совета и методического совета; административные совещания; родительские собрания; заседание «Суда чести»; конкурсные мероприятия; мастер-классы и др.)		2
Выступление на семинарах, конференциях, совещаниях по проблемам образования и воспитания; подготовка и проведение мастер-классов на различных уровнях.	- на уровне колледжа	1
	- на уровне муниципального образования	2
	- на региональном уровне	3
	- на Всероссийском уровне	4
	- на международном уровне	5
Выполнение работы по созданию условий для развития следующих направлений: взаимодействие с внешними субъектами (школами, другими образовательными учреждениями СПО); студенческое самоуправление; общественные инициативы и проекты, в сфере волонтерства		4
Доля студентов колледжа, вовлеченных в деятельность органов студенческого самоуправления, в том числе в деятельность волонтерского движения:		5
более 50% студентов очной формы обучения		5
от 30% до 49,9%		3
от 20% до 29,9%		2

менее 20%		1
Наличие призовых мест у обучающихся по результатам участия в научно-исследовательских и творческих проектах, конкурсах, конференциях, акциях, форумах и др.		2
Соблюдение требований по размещению информации на официальном сайте колледжа		2
Своевременная подготовка актуальной аналитической документации по сопровождению образовательного процесса		2
Повышение качества профессиональной деятельности по курируемому направлению работы		2
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Наличие наград (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности		2
Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.).		2
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	2
Качественная и своевременная разработка нормативной документации (программы, локальные акты, положения)		2
Отсутствие замечаний, взысканий директора		2
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		2
Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины.		2
Своевременность выполнения поручений директора колледжа		2
Количество обучающихся и сотрудников призеров и победителей конкурсов и мероприятий:		12
проводимых на муниципальном уровне		3
проводимых на региональном уровне		4
проводимых на Всероссийском или международном уровне		5
Максимально возможное количество баллов		30

**72. Критерии интенсивности и высоких результатов труда работников
по должности:**

«Заместитель директора по инновационной деятельности»

Критерии	Наименование и обозначение показателей	Коэффициент
2. ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНОСТИ И ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА		
Организация и сопровождение участия педагогических работников и обучающихся в инновационных (пилотных) проектах, грантах, конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства, предметных олимпиадах, научно-исследовательских конкурсах, форумах и др.		4
Внедрение инновационных педагогических технологий в образовательный процесс		4
Своевременность и качество подготовки к внутриколледжным мероприятиям (заседания Попечительского совета, Совета колледжа, педагогического совета; административные совещания; родительские собрания; конкурсные мероприятия; мастер-классы; конференции; форумы и др.)		4
Методологическое сопровождение педагогов и обучающихся в подготовке учебно-планирующей и конкурсной документации по экспериментальной и инновационной деятельности		4
Выполнение работы по созданию условий для развития следующих направлений: модернизация профессионального образования; взаимодействие с внешними субъектами (школами, другими образовательными учреждениями СПО, инновационными площадками, центром опережающей профессиональной подготовки, социальными партнерами, работодателями)		3
Наличие призовых мест у обучающихся по результатам участия в олимпиадах профессионального мастерства, научно-исследовательских проектах, конкурсах, конференциях, форумах и др.		4
Наличие авторских публикаций на сайте колледжа, в СМИ, сети Интернет, в научно-исследовательских печатных и электронных изданиях		3
Своевременная подготовка актуальной аналитической документации по сопровождению инновационной		2

деятельности педагогов и обучающихся		
Участие в опытно-экспериментальной деятельности, разработке инновационных продуктов (программ, проектов и др.)		2
Максимально возможное количество баллов		30
3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ		
Организация внедрения и использования педагогическим коллективом инновационных программ и технологий по основным профессиональным и дополнительным образовательным программам, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий		4
Своевременная подготовка нормативно-правовой документации и локальных актов для осуществления инновационной, экспериментальной и исследовательской деятельности		3
Выполнение важных и ответственных заданий в установленные сроки.		3
Доля обучающихся, принявших участие в инновационных (пилотных) проектах, грантах, конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства, предметных олимпиадах, научно-исследовательских, конкурсах, форумах и др.		5
более 10%		5
от 7% до 9%		4
от 5% до 7%		3
менее 5%		2
Доля преподавателей, принявших участие в инновационных (пилотных) проектах, грантах, конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства, предметных олимпиадах, научно-исследовательских, конкурсах, форумах и др.		4
более 10%		4
от 7% до 9%		3
от 5% до 7%		2
менее 7%		1
Количество студентов-победителей и призеров инновационных, научно-исследовательских,		5

просветительских и проектных конкурсов разных уровней:		
3 человека и более		5
2 человека		4
1 человек		3
активное участие		2
Качественное оформление документации, установленной локальными актами учреждения.	своевременное и должное оформление документации	3
Отсутствие замечаний, взысканий директора		1
Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса.		1
Организация внешних связей (сетевого взаимодействия) колледжа в интересах развития инновационных процессов		1
Максимально возможное количество баллов		30

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ДОЛЖНОСТЯМ

1. Дополнительные показатели эффективности деятельности по должности:

«Заместитель директора по воспитательной работе»

Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (1, 3 кварталы)		
1. Организация и проведение мероприятий направленных на оздоровление студентов в каникулярный период	10	$P=A$, где A – эффективная организация и проведение мероприятий направленных на оздоровление студентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса) A принимается равным: 10 – наличие 0 – отсутствие
наличие мероприятий	10	
отсутствие мероприятий	0	
2. Доля студентов, имеющих статус оказавшихся в социально опасном положении, с которыми в течение отчетного периода проводилась индивидуальная профилактическая работа (ИПР), совершивших в период ее проведения преступления, правонарушения или антиобщественные действия, в общей численности указанной категории студентов с которыми в течение отчетного периода проводилась ИПР	10	$P = A / B * 100$, где A – количество студентов, имеющих статус оказавшихся в социально опасном положении, с которыми в течение отчетного периода проводилась индивидуальная профилактическая работа (ИПР), совершивших в период ее проведения преступления, правонарушения или антиобщественные действия; B – общее количество студентов, имеющих статус оказавшихся в социально опасном положении, с которыми проводилась ИПР в отчетном периоде
отсутствие студентов, имеющих статус оказавшихся в социально опасном положении	10	
менее 5%	5	
более 5%	0	
3. Организация воспитательной и индивидуальной профилактической работы с обучающимися. Наличие профилактических мероприятий для обучающихся колледжа, направленных на профилактику асоциальных явлений в отчетном периоде по направлениям:	10	$P = A + B + C + D + E$, где
3.1 экстремизм и терроризм	2	

		экстремизма и терроризма, в отчетном периоде или охват мероприятиям менее 90% обучающихся
3.2 употребление ПАВ	2	В – проведение мероприятий, направленных на профилактику употребления ПАВ, с охватом не менее 90% обучающихся колледжа в отчетном периоде. В принимается равным: 2 – при проведении не менее 1 мероприятия, направленного на профилактику употребления ПАВ, с охватом не менее 90% обучающихся колледжа в отчетном периоде; 0 - при отсутствии мероприятий, направленных на профилактику употребления ПАВ, в отчетном периоде или охват мероприятиям менее 90% обучающихся
3.3 антиобщественное поведение	2	С – проведение мероприятий, направленных на профилактику антиобщественного поведения, с охватом не менее 90% обучающихся колледжа в отчетном периоде. С принимается равным: 2 – при проведении не менее 1 мероприятия, направленного на профилактику антиобщественного поведения, с охватом не менее 90% обучающихся колледжа в отчетном периоде; 0 - при отсутствии мероприятий, направленных на профилактику антиобщественного поведения, в отчетном периоде или охват мероприятиям менее 90% обучающихся
3.4 суицидальное поведение	2	Д – проведение мероприятий, направленных на профилактику суицидального поведения, с охватом не менее 90% обучающихся колледжа в отчетном периоде. Д принимается равным: 2 – при проведении не менее 1 мероприятия, направленного на профилактику суицидального поведения, с охватом не менее 90% обучающихся колледжа в отчетном периоде; 0 - при отсутствии мероприятий, направленных на профилактику суицидального поведения, в отчетном периоде или охват мероприятиям менее 90% обучающихся
3.5 информационная безопасность	2	Е – проведение мероприятий, направленных на формирование информационной безопасности, с охватом не менее 90% обучающихся колледжа в

		отчетном периоде. Е принимается равным: 2- при проведении не менее 1 мероприятия, направленного на формирование информационной безопасности, с охватом не менее 90% обучающихся колледжа в отчетном периоде; 0 - при отсутствии мероприятий, направленных на формирование информационной безопасности, в отчетном периоде или охват мероприятий менее 90% обучающихся
Максимально возможное количество баллов	30	
Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (2,4 кварталы)		
1. Доля несовершеннолетних обучающихся колледжа, охваченных дополнительным образованием с использованием АИС Навигатор дополнительного образования Тульской области:	8	$P = A / B * 100$, где А – количество несовершеннолетних обучающихся колледжа, охваченных дополнительным образованием с использованием АИС Навигатор дополнительного образования Тульской области; В – количество несовершеннолетних обучающихся колледжа
<i>более 80%</i>	8	
<i>менее 80%</i>	0	
2. Доля обучающихся, занятых в объединениях Центра развития студенческого творчества	7	$P = A / B * 100\%$, где А – количество обучающихся очной формы обучения, охваченных дополнительным образованием В - количество обучающихся очной формы обучения
<i>более 50%</i>	7	
<i>40% - 49,9%</i>	5	
<i>30% - 39,9%</i>	3	
<i>менее 30%</i>	0	
3. Организация работы регионального центра развития студенческого самоуправления учреждений среднего профессионального образования Тульской области	15	$P = A + B$, где А - доля студентов, вовлеченных в деятельность органов студенческого самоуправления и волонтерских (добровольческих) формирований учреждений СПО региона В - количество региональных мероприятий, акций, обучающих семинаров, проводимых региональным центром развития студенческого самоуправления учреждений среднего профессионального образования Тульской области

3.1. доля студентов, вовлеченных в деятельность органов студенческого самоуправления и волонтерских (добровольческих) формирований учреждений СПО региона	7	$A = C/D \cdot 100\%$, где С – количество студентов, вовлеченных в деятельность органов студенческого самоуправления и волонтерских (добровольческих) формирований учреждений СПО региона D – общее количество студентов учреждений СПО региона
более 30% студентов учреждений СПО региона	7	
от 20% до 29,9%	5	
менее 20%	3	
3.2 количество региональных мероприятий, акций, обучающих семинаров, проводимых региональным центром развития студенческого самоуправления учреждений среднего профессионального образования Тульской области	8	В – проведение региональных мероприятий, акций, обучающих семинаров, проводимых региональным центром развития студенческого самоуправления учреждений среднего профессионального образования Тульской области за семестр
более 3 в семестр	8	
2	4	
1	3	
не проводились	1	
Максимально возможное количество баллов	30	
Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам годовой оценки		
1. Организация работы временного трудоустройства несовершеннолетних граждан:	5	$P=A$, где A – качественная и своевременная организация работы временного трудоустройства несовершеннолетних граждан A принимается равным: 5 – отсутствуют замечания по качеству и срокам организации работы временного трудоустройства несовершеннолетних граждан 0 – наличие замечаний по организации работы трудоустройства несовершеннолетних граждан
своевременная и качественная организация работы	5	
наличие замечаний по организации работы трудоустройства несовершеннолетних граждан	0	
2. Эффективная организация воспитательного процесса (отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса):	5	$P=A$, где A – эффективная организация воспитательного процесса (отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса) A принимается равным: 5 – отсутствуют обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 0 – наличие жалоб
отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	

наличие жалоб	0	
3. Привлечение студентов к участию в спортивно оздоровительных мероприятиях:	5	$P=A$, где A – привлечение студентов A принимается равным: 5 – привлечение более 50% студентов 3 – привлечение более 30% студентов 0 – привлечение менее 30% студентов
более 40% от общего количества студентов дневной формы обучения	5	
более 30 % от общего количества студентов дневной формы обучения	3	
менее 30% от общего количества студентов дневной формы обучения	0	
4. Выполнение плана мероприятий Программы «Здоровье». Пропаганда здорового образа жизни (флешмоб, спартакиады, туристические походы)	5	$P=A$, где A – выполнение плана мероприятий Программы «Здоровье» A принимается равным: 5 – выполнение плана мероприятий Программы «Здоровье» в полном объеме 3 – невыполнение плана мероприятий Программы «Здоровье» по одному пункту 0 – невыполнение плана мероприятий Программы «Здоровье» по двум и более пунктам
в полном объеме	5	
невыполнение плана по 1 пункту	3	
невыполнение плана по 2 и более пунктам	0	
5. Доля студентов, нарушающих правила внутреннего распорядка колледжа (по решению суда Чести)	5	$P=A/B*100\%$, где A – количество обучающихся, нарушающих правила внутреннего распорядка колледжа на конец отчетного периода B – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
менее 1%	5	
более 1%	0	
6. Доля обучающихся, допускающих нарушения правил проживания в общежитии	5	$P=A/B*100\%$, где A – количество обучающихся, проживающих в общежитии, нарушающих правила проживания в общежитии на конец отчетного периода B – общая численность обучающихся, проживающих в общежитии на конец отчетного периода
0%	5	
2%	2	
4%	0	
Максимально возможное количество баллов	30	

Показатели развития			
Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальный балл	Формула расчета показателя и исходные данные
Организация работы по реализации Плана мероприятий, направленных на популяризацию Федерального проекта «Профессионалитет» в образовательном кластере по отрасли «Туризм и сфера услуг»	выполнение Плана в полном объеме	20	P=A, где A – количество проведенных мероприятий, направленных на популяризацию Федерального проекта «Профессионалитет»
	невыполнение 1 пункта Плана	10	
	невыполнение 2 пунктов Плана и более	0	
Охват аудитории в рамках реализации Плана информационной кампании, направленной на популяризацию Федерального проекта «Профессионалитет» образовательного кластера по отрасли «Туризм и сфера услуг» (по результатам выгрузки из официального сообщества ВКонтакте)	- 380 000 человек и более	20	P=A, где A – количество просмотров информационных постов, видео, фото материала
	379 000 – 300 000 человек	10	
	менее 300 000	0	
Доля удовлетворенности организацией образовательного процесса студентами и родителями колледжа	100%	10	P = A / B * 100, где A – общее количество студентов и родителей, принявших участие в мониторинге. B – количество студентов и родителей, удовлетворённых организацией образовательного процесса
	95-99%	8	
	90-95%	5	
	менее 90%	0	
Количество дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ, реализуемых колледжем, в рамках функционирования Центра развития студенческого творчества	20	10	P=A, где A – количество дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ, реализуемых колледжем, в рамках функционирования Центра развития студенческого творчества
	18-19	8	
	менее	6	
	менее 2	0	
Количество обучающихся и педагогов, призеров и победителей конкурсов и мероприятий регионального уровня, проводимых министерством образования Тульской области	более 10	10	P=A, где A – количество обучающихся и педагогов, призеров и победителей конкурсов и мероприятий регионального уровня, проводимых министерством образования Тульской области
	9-10	8	
	7-8	5	
	менее 7	0	
Количество обучающихся и педагогов, призеров и победителей конкурсов и	более 2	10	P=A, где A – количество обучающихся и педагогов,
	2	8	

мероприятий Всероссийского и международного уровня	1 и менее	0	призеров и победителей конкурсов и мероприятий Всероссийского и международного уровня
Итого		80	

2. Дополнительные показатели эффективности деятельности по должности:

«Заместитель директора по учебно-производственной работе и маркетингу»

Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (1,3 кварталы)		
1. Доля преподавателей спец. дисциплин и мастеров производственного обучения, прошедших стажировку на профильных предприятиях (организациях) не реже чем 1 раз в 3 года	6	$P = A / B * 100$, где А – количество преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения, прошедших стажировку на профильных предприятиях/организациях за последние 3 года; В – общее количество штатных преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения на конец отчетного периода
100%	6	
90% - 99,9%	4	
80%-89,9%	3	
70%-79,9%	2	
60%-69,9%	1	
менее 60%	0	
2. Наличие предприятий - заказчиков кадров: наличие договоров о социальном партнерстве	6	$A=D$, где D – наличие предприятий - заказчиков кадров: наличие договоров о социальном партнерстве
более 30 договоров	6	
от 20 до 29 договоров	4	
от 10 до 19 договоров	3	
менее 10 договоров	2	
3. Наличие договоров с предприятиями об организации практики студентов	6	$B=E$, где E – наличие договоров с предприятиями об организации практики студентов
100%	6	
менее 100%	0	
4. Доля студентов, отчисленных без уважительной причины	6	$C = F / K * 100$, где F – количество отчисленных студентов без у/п, K – общее количество студентов очной формы обучения
1% от общего числа обучающихся очной формы обучения	6	
1.1-3% от общего числа обучающихся очной формы обучения	3	
более 3% от общего числа обучающихся	0	
5. Выполнение плана профориентационной работы	6	$P=A$, где А – процент выполнения контрольных цифр приема
КЦП выполнены на 100%	6	
КЦП не выполнены	0	
Максимально возможное количество баллов	30	
Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (2, 4 кварталы)		

1.Организация профориентационной работы с использованием платформы Центра опережающей профессиональной подготовки, в том числе реализация совместно с Центром опережающей профессиональной подготовки дополнительных общеразвивающих программ, обеспечивающих профессиональную ориентацию обучающихся в виде профессиональных проб, образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, включая программы, направленные на получение обучающимися первой профессии	8	$P=A$, где А – количество граждан, с которыми организована профориентационная работа с использованием платформы Центра опережающей профессиональной подготовки в отчетном периоде
более 150	8	
от 75 до 150	5	
менее 75	0	
2.Взаимодействие с органами занятости населения в части оказания содействия в трудоустройстве выпускников колледжа	8	$P = A / B * 100$, где А — количество нетрудоустроенных выпускников колледжа, обратившихся за содействием в органы занятости за отчетный период; В — общее количество нетрудоустроенных выпускников колледжа (за исключением находящихся в отпуске по уходу за ребенком, осуществляющих службу в ВС РФ и т.д.)
более 90%	8	
от 70% до 89%	4	
менее 70%	0	
3. Размещение информации о колледже на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru	7	$P=A$, где А – своевременное размещение информации о колледже на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru А принимается равным: 7 – отсутствуют замечания и соблюдаются сроки размещения информации о колледже на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru 0 – сроки и порядок размещения информации о колледже на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru нарушаются
своевременное и качественное размещение	7	

информации		
информация размещается несвоевременно	0	
4. Доля студентов, систематически пропускающих учебные занятия без уважительных причин, в общем количестве обучающихся колледжа:	7	$P = A / B * 100$, где A – количество студентов, систематически пропускающих учебные занятия в колледже без уважительных причин, на конец отчетного периода; B – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
менее 1 %	7	
более 1%	0	
Максимально возможное количество баллов	30	
Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам годовой оценки		
1. Доля средств, полученных по договорам об оказании образовательных услуг, заключенным с предприятиями и организациями, в целях повышения квалификации, профессиональной переподготовки работников и служащих, в общем объеме финансирования колледжа:	5	$P = A / B * 100$, где A – объем доходов от образовательной деятельности, которые получены от организаций и предприятий, за отчетный период, тыс. рублей; B – объем доходов из всех источников за отчетный период, тыс. рублей.
более 1%	5	
от 0,6% до 1%	3	
от 0,1% до 0,5%	2	
менее 0,1%	0	
2. Доля студентов, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена, от общей численности обучающихся по образовательным программам СПО:	5	$P = A / B * 100$, где A – количество обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам за отчетный период B – общее количество обучающихся на начало отчетного периода (без учета обучающихся первого курса на базе основного общего образования)
более 20,0%	5	
от 15,0% до 20%	3	
от 10,0% до 15%	2	
менее 10,0%	0	
3. Доля обучающихся колледжа по основным профессиональным образовательным программам СПО, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам:	5	$P = A / B * 100$, где A – количество обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам, за отчетный период; B – общее количество обучающихся на начало отчетного периода (без учета обучающихся первого курса на базе основного общего образования)
более 10,0%	5	

от 7,0% до 9,9%	3	образования)
от 5,0% до 6,9%	2	
менее 5,0%	0	
4.Доля обучающихся, в отношении которых заключены договоры о дуальном обучении, от общего количества обучающихся:	5	$P = A / B * 100$, где А – количество обучающихся, в отношении которых заключены договоры о дуальном обучении, на конец отчетного периода; В – общее количество обучающихся на конец отчетного периода
более 25,0%	5	
от 17,0% до 24,9%	3	
от 10,0% до 16,9%	2	
менее 10,0%	0	
5.Доля выпускников колледжа, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям (без учета продолживших обучение):	5	$P = (A+B+C) / (D - E) * 100$, где А – количество трудоустроенных выпускников (календарного года, предшествующего отчетному) на конец отчетного периода; В – количество выпускников (календарного года, предшествующего отчетному), оформивших самозанятость, на конец отчетного периода; С – количество выпускников (календарного года, предшествующего отчетному), ставших индивидуальными предпринимателями, на конец отчетного периода; D – общее количество выпускников календарного года, предшествующего отчетному, по всем формам обучения; Е – количество выпускников (календарного года, предшествующего отчетному), продолживших обучение по очной форме, на конец отчетного периода
100% до 70%	5	
от 69% до 65%	3	
менее 65%	0	
6. Доля основных профессиональных образовательных программ, реализуемых колледжем, по компетенциям которых (не менее одной компетенции) аккредитован ЦПДЭ и обучены эксперты:	5	
50%	5	
от 40% до 49,9%	4	
от 30% до 39,9%	3	
менее 30%	2	
Максимально возможное количество баллов	30	

Показатели развития		
Наименование показателя	Формула расчета/ исходные данные	Значения показателя
		план
Доля основных профессиональных образовательных программ обновленных и согласованных с работодателями за отчетный период	$P\% = A / B * 100$, где А – количество основных профессиональных образовательных программ обновленных и согласованных с работодателями за отчетный период; В – количество основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в отчетном периоде	6
100%		
95,0-99,9%		
90,0-94,9%		
85,0-89,9%		
80,0-84,9%		
менее 80,0%		
Доля выпускников, оформивших самозанятость и зарегистрировавшихся в качестве индивидуальных предпринимателей, от общего количества выпускников календарного года, предшествующего отчетному	$P = (A+B) / C * 100$, где А – количество обучающихся, оформивших самозанятость, на конец отчетного периода; В – количество обучающихся, зарегистрировавшихся в качестве индивидуальных предпринимателей, на конец отчетного периода; С – общее количество выпускников на конец отчетного периода	6
более 1,25%		
1,01-1,25%		
0,76-1,0%		
0,51-0,75%		
0,25-0,5%		
менее 0,25%		
Доля обучающихся, в отношении которых заключены договоры о целевом обучении, от общего количества обучающихся	$P = A / B * 100$, где А - количество обучающихся, в отношении которых заключены договоры о целевом обучении на конец отчетного периода; В – общее количество обучающихся на конец отчетного периода.	6
более 1,5%		
1,0-1,4%		
0,5-0,9%		
0,25-0,49%		
0,1-0,24%		
Доля преподавателей и мастеров	$P\% = A / B * 100$, где	6

производственного обучения, прошедших повышение квалификации в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы»	А – количество преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших повышение квалификации в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы» с 2018 года;	
50,0% и более		
40,0%-49,9%	В – общее количество штатных преподавателей и мастеров производственного обучения на конец отчетного периода	
30,0%-39,9%		
20,0%-29,9%		
10,0%-19,9%		
менее 10,0%		
Доля преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения, прошедших стажировку на профильных предприятиях/ организациях не реже чем 1 раз в 3 года	$P\% = A/B * 100$, где А – количество преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения, прошедших стажировку на профильных предприятиях/ организациях за последние 3 года; В – общее количество штатных преподавателей и мастеров производственного обучения на конец отчетного периода	6
100,0%		
90,0%-99,9%		
80,0%-89,9%		
70,0%-79,9%		
60,0%-69,9%		
менее 60,0%		
Количество преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения из числа собственных выпускников с получением ими дополнительного профессионального образования по направлению «Педагогика», принятых на работу за год	$P=A$, где А – количество преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения из числа собственных выпускников с получением ими дополнительного профессионального образования по направлению «Педагогика», принятых на работу за год	6
более 4		
4		
3		
2		
1		
менее 1		
Число преподавателей из числа работников предприятий и организаций реального	$P=A$, где	6

сектора экономики	А – количество преподавателей из числа работников предприятий и организаций реального сектора экономики на работу за год	
более 10		
8-10		
5-7		
3-4		
2		
менее 2		
Количество программ дополнительного образования детей для обучающихся общеобразовательных школ в соответствии с профилем работы учреждения среднего профессионального образования	Р = А, где А – количество программ дополнительного образования детей для обучающихся общеобразовательных школ в соответствии с профилем работы учреждения среднего профессионального образования, реализуемых в отчетном году	6
более 10		
8-10		
5-7		
3-4		
2		
менее 2		
Количество победителей и призеров регионального чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»	Р = А, где А – количество победителей и призеров регионального чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»	6
7 и более		
6		
4-5		
2-3		
1		
0		
Количество победителей и призеров, а также медальонов за высшее мастерство национального чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», европейского и мирового чемпионатов WorldSkills	Р = А, где А – количество победителей и призеров, а также медальонов за высшее мастерство национального чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», европейского и мирового	5
более 1		

1	чемпионатов WorldSkills в отчетном году	
0		
Количество победителей и призеров регионального чемпионата «Абилимпикс» (учитывается при наличии обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, обучающихся по профессиям, по которым проводится чемпионат в отчетном году)	$P = A$, где A – количество победителей и призеров регионального чемпионата «Абилимпикс» в отчетном году	5
2 и более		
1		
0		
Количество победителей и призеров национального чемпионата «Абилимпикс» (учитывается при наличии обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, обучающихся по профессиям, по которым проводится чемпионат в отчетном году)	$P = A$, где A – количество победителей и призеров национального чемпионата «Абилимпикс» в отчетном году	4
более 1		
1		
0		
Количество обучающихся и преподавателей (мастеров производственного обучения) призеров и победителей иных профессиональных конкурсов и мероприятий регионального уровня, проводимых министерством образования Тульской области	$P = A$, где 12 – количество обучающихся и преподавателей (мастеров производственного обучения) призеров и победителей иных профессиональных конкурсов и мероприятий регионального уровня, проводимых министерством образования Тульской области, в отчетном году	6
более 10		
9-10		
7-8		
5-6		
3-4		
менее 3		
Доля сертифицированных экспертов Ворлдскиллс, экспертов с правом проведения региональных чемпионатов, экспертов-мастеров от общего количества преподавателей и мастеров производственного обучения	$P = A / B * 100$, где A – количество сертифицированных экспертов Ворлдскиллс, экспертов с правом проведения региональных чемпионатов, экспертов-мастеров от общего количества преподавателей и	6 32,59%

более 30,0%	мастеров производственного обучения на конец отчетного периода; В – общее количество штатных преподавателей и мастеров производственного обучения на конец отчетного периода	
25,0%-29,9%		
20,0%-24,9%		
15,0%-19,9%		
10%- 14,9%		
менее 10%		
Итого		80

**3. Дополнительные показатели эффективности деятельности по должностям:
«Заместитель директора по учебной и научно-методической работе»;**

Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (1, 3 квартал)		
1. Доля студентов, систематически пропускающих учебные занятия без уважительных причин, в общем количестве обучающихся колледжа	8	$P = A / B * 100$, где A – количество студентов, систематически пропускающих учебные занятия в колледже без уважительных причин, на конец отчетного периода; B – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
менее 1 %	8	
более 1%	0	
2. Качественное и своевременное проведение внутриколледжного аудита подразделений колледжа в соответствии с планом административного внутриколледжного контроля образовательного процесса	8	$D = P + B$
2.1. соблюдение сроков проведения аудита	4	$P = A$, где A – соблюдение сроков проведения аудита
установленные сроки соблюдаются	4	
установленные сроки не соблюдаются	0	
2.2 своевременное предоставление отчетов и рекомендаций в ходе проведения аудита	4	$B = C$, где C – отсутствие замечаний о итогах проведения внутриколледжного аудита
замечания отсутствуют	4	
наличие замечаний	0	
3. Количество обучающихся, имеющих академическую задолженность в сравнении с предыдущим периодом	7	$E = (F - K) / L * 100$, где F – количество студентов, имеющих академическую задолженность в отчетном периоде; K – количество студентов, имеющих академическую задолженность в предыдущем периоде ; L – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
снижение на 10% и более	7	
снижение менее чем на 10%	4	
увеличение менее чем на 3%	2	
увеличение на 3% и более	0	
4. Результативность методической помощи при формировании ОПОП (основных профессиональных образовательных программ) профессий (специальностей):	7	$P = A / B * 100$, где A – количество сформированных ОПОП; B – общего количество реализуемых ОПОП в колледже
ОПОП скомплектованы по всем профессиям (специальностям)	7	
ОПОП скомплектованы на 99% - 70 % от общего количества реализуемых ОПОП	3	

ОПОП скомплектованы менее чем на 70 % от общего количества реализуемых ОПОП	0	
Максимально возможное количество баллов	30	
Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам годовой оценки		
1.Организация и проведение Всероссийских проверочных работ среднего профессионального образования	5	$P=A$, где A – отсутствие замечаний по организации и проведению Всероссийских проверочных работ среднего профессионального образования
отсутствие замечаний по организации и проведению ВПР СПО	5	
наличие замечаний (представлений), нарушение процедуры проведения ВПР СПО	0	
2.Организация работы по реализации Программы наставничества.	8	$P=A$, где A – выполнение плана мероприятий Программы наставничества A принимается равным: 6 – выполнение плана мероприятий Программы наставничества в полном объеме 3 – невыполнение плана мероприятий Программы наставничества по одному пункту 0 - невыполнение плана мероприятий Программы наставничества по двум и более пунктам
выполнение плана мероприятий в соответствии с дорожной картой по реализации системы наставничества (в полном объеме)	8	
невыполнение Программы наставничества по 1 пункту	4	
невыполнение Программы наставничества по 2 и более пунктам	0	
3.Своевременная аттестация педагогических работников с целью установления квалификационной категории	6	$P=A$, где A – своевременная аттестация педагогических работников с целью установления квалификационной категории A принимается равным: 5 – аттестация педагогов проводится в установленные сроки, по графику 0 – аттестация педагогов проводится с нарушением графика, несвоевременно
аттестация педагогов проводится в установленные сроки, по графику	6	
аттестация педагогов проводится с нарушением графика, несвоевременно	0	
4.Доля преподавателей и	6	$P = A / B * 100$, где

мастеров производственного обучения, прошедших повышение квалификации в сфере цифровой трансформации		А – количество преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших повышение квалификации в сфере цифровой трансформации в отчётном периоде; В – количество штатных преподавателей и мастеров производственного обучения на конец отчетного периода
более 85,0%	6	
от 80,0% до 85,0%	4	
от 75,0% до 80,0%	3	
менее 75,0%	0	
5. Организация образовательного процесса (отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса)	5	P=A, где А – отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (студентов, родителей, педагогов)
отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (студентов, родителей, педагогов)	5	
наличие жалоб	0	
Максимально возможное количество баллов	30	
Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (2, 4 квартал)		
1. Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов по внесению данных об образовательной деятельности колледжа в программе "1С: Колледж Проф"	5	замечания и предписаний со стороны контролирующих органов по внесению данных об образовательной деятельности колледжа в программе "1С: Колледж Проф" А принимается равным: 5 – отсутствуют замечаний со стороны контролирующих органов по внесению данных об образовательной деятельности колледжа в программе "1С: Колледж Проф" 0 – наличие замечаний со стороны контролирующих органов по внесению данных об образовательной деятельности колледжа в программе "1С: Колледж Проф"
отсутствие замечаний	5	
наличие замечаний	0	
2. Результативность промежуточной аттестации	10	P=D+E
2.1 Количество студентов, обучающихся на 4 и 5 в сравнении с предыдущим периодом	5	$D = (A-B) / C * 100$, где А – количество студентов, обучающихся на 4 и 5 в отчетном периоде; В – количество студентов, обучающихся на 4 и 5 в предыдущем периоде ; С – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
рост на 1% и более	5	
рост менее чем на 1%	3	
снижение менее чем на	2	

1%		
снижение на 1% и более	0	
2.2. Количество обучающихся, имеющих академическую задолженность в сравнении с предыдущим периодом	5	$E = (F-K) / L * 100$, где F – количество студентов, имеющих академическую задолженность в отчетном периоде; K – количество студентов, имеющих академическую задолженность в предыдущем периоде ; L – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
снижение на 10% и более	5	
снижение менее чем на 10%	4	
увеличение менее чем на 3%	1	
увеличение на 3% и более	0	
3. Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих платформу Сферум	5	$P = A/B * 100\%$, где A – количество преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих платформу Сферум в отчетном периоде B – общее количество преподавателей и мастеров производственного обучения в отчетном периоде
более 90%	5	
от 60% до 90%	3	
менее 60%	0	
4. Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками с целью установления колледжа	5	$P = A$, где A – своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками с целью установления колледжа A принимается равным: 7 – курсы повышения квалификации для педагогов организуются по плану, в соответствии с требованиями ФГОС СПО (не реже 1 раза в 3 года)" 0 – наличие педагогов, не имеющих курсов повышения квалификации в соответствии с требованиями ФГОС
курсы повышения квалификации для педагогов организуются по плану, в соответствии с требованиями ФГОС СПО (не реже 1 раза в 3 года)	5	
наличие педагогов, не имеющих курсов повышения квалификации в соответствии с требованиями ФГОС	0	
5. Доля обеспеченности библиотечного фонда и методического кабинета учебной, методической, художественной и периодической литературой:	5	$P = A / B * 100$, где A – фактическая обеспеченность библиотечного фонда и методического кабинета учебной, методической, художественной и периодической литературой в отчетном периоде; B – плановая обеспеченность библиотечного фонда и методического кабинета учебной, методической, художественной и периодической литературой в отчетном периоде

обеспеченность библиотечного фонда на 100%	5	
обеспеченность библиотечного фонда на 99% - 95%	3	
обеспеченность библиотечного фонда менее чем на 95%	0	
Максимально возможное количество баллов	30	

Показатели развития

Показатели	Критерии оценки	Макси- маль- ный балл	Самооценка		Оценка экспертной группы		Размер ППК
			балл	обоснование	балл	Обоснова- ние	
1. Доля основных профессиональных образовательных программ обновленных и согласованных с работодателями за отчетный период, в т.ч. ОПОП в рамках реализации ФП «Профессионалитет», (%)	- 100%–10баллов,	10					
	- менее 100% – 0 баллов.						
2. Доля преподавателей, использующих верифицированный Цифровой образовательный контент, (%).	более 95,0%	10					
	90,0–94,9%	9					
	85,0–89,9%	8					
	80,0–84,9%	7					
	75,0–79,9%	5					
	менее 75,0%	0					
3. Количество преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения из числа	более 4	10					
	4	8					
	3	6					

собственных выпускников с получением ими дополнительного профессионального образования по направлению «Педагогика», принятых на работу за год, (чел.)	2	5					
	1	0					
4. Число преподавателей из числа работников предприятий и организаций реального сектора экономики, в том числе имеющих опыт на работы на производстве	более 10	10					
	8-10	9					
	5-7	7					
	3-4	5					
	2	2					
	менее 2	0					
5. Количество обучающихся и преподавателей (мастеров производственного обучения) призеров и победителей иных профессиональных конкурсов и мероприятий регионального уровня, проводимых министерством образования Тульской области	более 10	10					
	9-10	9					
	7-8	8					
	5-6	5					
	3-4	1					
	менее 3	0					
6. Количество обучающихся и преподавателей (мастеров производственного обучения) призеров и	более 2	5	5				
	2	4					
	1	2					

победителей иных профессиональных конкурсов и мероприятий Всероссийского или международного уровня, направленных для участия министерством образования Тульской области	менее 1	0					
7. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов по внесению данных об образовательной деятельности колледжа в информационных системах, в том числе РИС УСО ТО «Сетевой город», ИКОП «Сферум» и др.	- отсутствие предписаний	10	10				
	- наличие предписаний	0					
8. Количество обучающихся по образовательным программам СПО в рамках проекта «Профессионалитет» (выполнение плановых показателей результативности деятельности образовательного кластера «Туризм и сфера услуг»)	- соответствие плановым показателям	5	5				
	- несоответствие плановым показателям	0					
9. Количество научных и методических конференций,	10 и более	10	10				
	9-7	5					

семинаров, в том числе с участием представителей организаций, действующих в реальном секторе экономики, ед. (выполнение плановых показателей результативности деятельности образовательного кластера «Туризм и сфера услуг»)	менее 7	0					
Итого:		80					

4. Дополнительные показатели эффективности деятельности по должности

«Заместитель директора по организации образовательного процесса»;

Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (1, 3 квартал)		
1. Доля студентов, систематически пропускающих учебные занятия без уважительных причин, в общем количестве обучающихся колледжа	8	$P = A / B * 100$, где А – количество студентов, систематически пропускающих учебные занятия в колледже без уважительных причин, на конец отчётного периода; В – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
менее 1 %	8	
более 1%	0	
2. Количество обучающихся, имеющих академическую задолженность в сравнении с предыдущим периодом	7	$E = (F-K) / L * 100$, где F – количество студентов, <i>имеющих академическую задолженность</i> в отчетном периоде; К – количество студентов, <i>имеющих академическую задолженность</i> в предыдущем периоде ; L – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
снижение на 10% и более	7	
снижение менее чем на 10%	4	
увеличение менее чем на 3%	2	
увеличение на 3% и более	0	
3. Результативность методической помощи при формировании ОПОП (основных профессиональных образовательных программ) профессий (специальностей):	8	$P = A / B * 100$, где А – количество сформированных ОПОП; В – <i>общего количество реализуемых ОПОП в колледже</i>
ОПОП скомплектованы по всем профессиям (специальностям)	8	
ОПОП скомплектованы на 99% - 70 % от общего количества реализуемых ОПОП	4	
ОПОП скомплектованы менее чем на 70 % от общего количества реализуемых ОПОП	0	
4. Доля преподавателей спец.дисциплин, прошедших стажировку на профильных предприятиях (организациях) не реже чем 1 раз в 3 года	7	$P = A / B * 100$, где А – количество преподавателей спецдисциплин, прошедших стажировку на профильных предприятиях/ организациях за последние 3 года; В – общее количество штатных преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения на конец отчетного периода
100%	7	

90% - 99,9%	4	
80%-89,9%	3	
70%-79,9%	2	
60%-69,9%	1	
менее 60%	0	
<i>Максимально возможное количество баллов</i>	30	
Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам годовой оценки		
1. Организация и проведение Всероссийских проверочных работ среднего профессионального образования	8	$P=A$, где A – отсутствие замечаний по организации и проведению Всероссийских проверочных работ среднего профессионального образования
отсутствие замечаний по организации и проведению ВПР СПО	8	
Наличие 1 замечания (представления), нарушение процедуры проведения ВПР СПО	4	
Наличие 2-х и более замечаний (представлений), нарушение процедуры проведения ВПР СПО	0	
2. Своевременная аттестация педагогических работников с целью установления квалификационной категории	7	$P=A$, где A – своевременная аттестация педагогических работников с целью установления квалификационной категории A принимается равным: 5 – аттестация педагогов проводится в установленные сроки, по графику 0 – аттестация педагогов проводится с нарушением графика, несвоевременно
аттестация педагогов проводится в установленные сроки, по графику	7	
аттестация педагогов проводится с нарушением графика, несвоевременно	0	
3. Доля преподавателей, прошедших повышение квалификации в сфере цифровой трансформации	7	$P = A / B * 100$, где A – количество преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших повышение квалификации в сфере цифровой трансформации в отчетном периоде; B – количество штатных преподавателей и мастеров производственного обучения на конец отчетного периода
более 85,0%	7	
от 80,0% до 85,0%	5	
от 75,0% до 80,0%	3	
менее 75,0%	0	
4. Доля студентов, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена, от общей численности обучающихся по образовательным программам СПО:	8	$P = A / B * 100$, где A – количество обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам за отчетный период B – общее количество обучающихся на начало отчетного периода (без учета обучающихся первого курса на базе основного общего образования)
более 20,0%	8	

от 15,0% до 20%	5	
от 10,0% до 15%	3	
менее 10,0%	0	
Максимально возможное количество баллов	30	
Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (2, 4 квартал)		
1. Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов по внесению данных об образовательной деятельности колледжа в программе РИС УСО ТО «Сетевой город. Образование»	5	замечания и предписаний со стороны контролирующих органов по внесению данных об образовательной деятельности колледжа в программе РИС УСО ТО «Сетевой город. Образование» А принимается равным: 5 – отсутствуют замечаний со стороны контролирующих органов по внесению данных об образовательной деятельности колледжа в программе РИС УСО ТО «Сетевой город. Образование» 0 – наличие замечаний со стороны контролирующих органов по внесению данных об образовательной деятельности колледжа в программе РИС УСО ТО «Сетевой город. Образование»
отсутствие замечаний	5	
наличие замечаний	0	
2. Результативность промежуточной аттестации	10	$P=D+E$
2.1 Количество студентов, обучающихся на 4 и 5 в сравнении с предыдущим периодом	5	$D = (A-B) / C * 100$, где А – количество студентов, обучающихся на 4 и 5 в отчетном периоде; В – количество студентов, обучающихся на 4 и 5 в предыдущем периоде; С – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
рост на 1% и более	5	
рост менее чем на 1%	3	
снижение менее чем на 1%	2	
снижение на 1% и более	0	
2.2. Количество обучающихся, имеющих академическую задолженность в сравнении с предыдущим периодом	5	$E = (F-K) / L * 100$, где F – количество студентов, имеющих академическую задолженность в отчетном периоде; К – количество студентов, имеющих академическую задолженность в предыдущем периоде ; L – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
снижение на 10% и более	5	
снижение менее чем на 10%	4	
увеличение менее чем на 3%	1	
увеличение на 3% и более	0	
3. Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих платформу Сферум	5	$P=A/B*100\%$, где А – количество преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих платформу Сферум в отчетном периоде В – общее количество преподавателей и мастеров производственного обучения в отчетном периоде

более 90%	5	
от 60% до 90%	3	
менее 60%	0	
4.Своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками с целью установления категории	5	Р=А, где А – своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками с целью установления колледжа А принимается равным: 7– курсы повышения квалификации для педагогов организуются по плану, в соответствии с требованиями ФГОС СПО (не реже 1 раза в 3 года)" 0 – наличие педагогов, не имеющих курсов повышения квалификации в соответствии требованиями ФГОС
курсы повышения квалификации для педагогов организуются по плану, в соответствии с требованиями ФГОС СПО (не реже 1 раза в 3 года)	5	
наличие педагогов, не имеющих курсов повышения квалификации в соответствии требованиями ФГОС	0	
5. Доля обеспеченности библиотечного фонда и методического кабинета учебной, методической, художественной и периодической литературой:	5	$P = A / B * 100$, где А – фактическая обеспеченность библиотечного фонда и методического кабинета учебной, методической, художественной и периодической литературой в отчетном периоде; В – плановая обеспеченность библиотечного фонда и методического кабинета учебной, методической, художественной и периодической литературой в отчетном периоде
обеспеченность библиотечного фонда на 100%	5	
обеспеченность библиотечного фонда на 99% - 95%	3	
обеспеченность библиотечного фонда менее чем на 95%	0	
<i>Максимально возможное количество баллов</i>	30	

Показатели развития

Показатели	Критерии оценки	Максимальный балл	Самооценка		Оценка экспертной группы		Размер ППК
			балл	обоснование	балл	Обоснование	
1. Доля основных профессиональных образовательных программ обновленных и согласованных с работодателями за отчетный период, в т.ч. ОПОП в рамках реализации ФП	- 100%–10баллов,	10					
	- менее 100% – 0						

«Профессионалитет», (%)	баллов.						
2. Доля преподавателей, использующих верифицированный Цифровой образовательный контент, (%).	более 95,0%	10					
	90,0–94,9%	9					
	85,0–89,9%	8					
	80,0–84,9%	7					
	75,0–79,9%	5					
	менее 75,0%	0					
3. Количество преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения из числа собственных выпускников с получением ими дополнительного профессионального образования по направлению «Педагогика», принятых на работу за год, (чел.)	более 4	10					
	4	8					
	3	6					
	2	5					
	1	0					
4. Число преподавателей из числа работников предприятий и организаций реального сектора экономики, в том числе имеющих опыт на работы на производстве	более 10	10					
	8-10	9					
	5-7	7					
	3-4	5					
	2	2					
	менее 2	0					
5. Количество обучающихся и преподавателей (мастеров производственного обучения) призеров и победителей иных профессиональных конкурсов и мероприятий регионального уровня, проводимых министерством образования Тульской области	более 10	10					
	9-10	9					
	7-8	8					
	5-6	5					
	3-4	1					

	менее 3	0					
6. Количество обучающихся и преподавателей (мастеров производственного обучения) призеров и победителей иных профессиональных конкурсов и мероприятий Всероссийского или международного уровня, направленных для участия министерством образования Тульской области	более 2	5	5				
	2	4					
	1	2					
	менее 1	0					
7. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов по внесению данных об образовательной деятельности колледжа в информационных системах, в том числе РИС УСО ТО «Сетевой город», ИКОП «Сферум» и др.	- отсутствие предписаний	10	10				
	- наличие предписаний	0					
8. Количество обучающихся по образовательным программам СПО в рамках проекта «Профессионалитет» (выполнение плановых показателей результативности деятельности образовательного кластера «Туризм и сфера услуг»)	- соответствие плановым показателям	5	5				
	- несоответствие плановым показателям	0					
9. Количество научных и методических конференций, семинаров, в том числе с участием представителей	10 и более	10	10				
	9-7	5					

организаций, действующих в реальном секторе экономики, ед. (выполнение плановых показателей результативности деятельности образовательного кластера «Туризм и сфера услуг»)	менее 7	0					
Итого:		80					

5. Дополнительные показатели эффективности деятельности по должности:

«Заместитель директора по безопасности и хозяйственной работе»

Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (1, 3 кварталы)		
1.Эффективность и качество работ по обеспечению потребления энергоресурсов на объектах колледжа:	7	$P=A-B$, где А – показатели потребления энергоресурсов в отчетном периоде В – показатели потребления энергоресурсов в предыдущем периоде
наличие экономии по потреблению энергоресурсов	7	
отсутствие экономии по потреблению энергоресурсов	0	
2.Эффективная организация работы по охране труда (доля рабочих мест, по которым проведена СОУТ, отсутствие случаев травматизма на рабочем месте, своевременное проведение инструктажей по охране труда):	9	$P=A+B+C$
2.1. доля рабочих мест, по которым проведена СОУТ	3	А – доля рабочих мест, по которым проведена СОУТ
100%	3	
90%	2	
Менее 90%	0	
2.2. Случаи травматизма на рабочем месте	3	В – случаи травматизма на рабочем месте
Отсутствие случаев травматизма	3	
Наличие случаев травматизма	0	
2.3. проведение инструктажей по охране труда	3	С – проведение инструктажей по охране труда
своевременное	3	
несвоевременное	0	
3. Своевременная подготовка объектов колледжа к новому учебному году:	7	$P=A$, где А – своевременная подготовка объектов колледжа к новому учебному году А принимается равным: 7 – отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов 0 – наличие замечаний
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	7	
наличие замечаний	0	
4.Своевременная организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории колледжа:	7	$P=A$, где А – своевременная организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории колледжа

		А принимается равным: 7 – своевременная организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории колледжа 0 – наличие замечаний по организации работы по благоустройству, озеленению и уборке территории колледжа
своевременная организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории колледжа	7	
наличие замечаний по организации работы по благоустройству, озеленению и уборке территории колледжа	0	
Максимально возможное количество баллов	30	
Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (2, 4 кварталы)		
1. Своевременный пуск и безаварийная работа котельной в течение отопительного сезона:	10	$P=A$, где А – бесперебойная работа котельной (своевременный пуск тепла и безаварийная работа в течение отопительного периода)
своевременный пуск и безаварийная работа котельной в течение отопительного сезона	10	
несвоевременный пуск и наличие аварийных ситуаций	0	
2.Своевременное принятие мер по предупреждению и своевременному устранению аварийных ситуаций в инженерно-технических коммуникациях:	10	$P=A$, где А – своевременное принятие мер по предупреждению и своевременному устранению аварийных ситуаций в инженерно-технических коммуникациях
отсутствие аварийных ситуаций	10	
оперативное принятие мер по устранению аварийных ситуаций при их наличии	5	
несвоевременное принятие мер	0	
3.Своевременный осмотр (экспертиза) зданий, сооружений; обеспечение безопасной эксплуатации инженерно-технических сооружений:	10	$P=A$, где А – своевременный осмотр (экспертиза) зданий, сооружений; обеспечение безопасной эксплуатации инженерно-технических сооружений
своевременное принятие мер по содержанию зданий, сооружений в надлежащем состоянии	10	
наличие замечаний по содержанию и эксплуатации инженерно-технических сооружений	0	
Максимально возможное количество баллов	30	

Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам годовой оценки		
1.Эффективная организация работы по вопросам обеспечения безопасности и антитеррористической деятельности; проведение мероприятий по антитеррористической защищенности колледжа (отсутствие ЧС):	5	$P=A+B$, где
1.1.Эффективная организация работы по вопросам обеспечения безопасности и антитеррористической деятельности;	3	A – эффективная организация работы по вопросам обеспечения безопасности и антитеррористической деятельности;
Отсутствие замечаний по организации работы со стороны контролирующих органов	3	
Наличие замечаний	0	
1.2. проведение мероприятий по антитеррористической защищенности колледжа (отсутствие ЧС):	2	B- проведение мероприятий по антитеррористической защищенности
Проведение мероприятий согласно плану-графику	2	
Невыполнение плана-графика проведения мероприятий	0	
2. Обеспечение безопасности при проведении образовательного процесса, спортивно-массовых и культурно-зрелищных мероприятий (отсутствие случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся):	5	$P=A$, где A –обеспечение безопасности при проведении образовательного процесса, спортивно-массовых и культурно-зрелищных мероприятий (отсутствие случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся)
отсутствие случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся	5	
наличие случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся	0	
3. Укрепление материально-технической базы колледжа (контроль за проведением ремонтных работ, наличие сметной документации, своевременная организация работы по списанию основных средств, непригодных к эксплуатации):	10	$P=A+B$, где A – эффективное укрепление материально-технической базы колледжа (контроль за проведением ремонтных работ, наличие сметной документации, своевременная организация работы по списанию основных средств, непригодных к эксплуатации) A принимается равным: 5 – эффективное укрепление материально-технической базы колледжа (контроль за проведением ремонтных работ, наличие сметной документации, своевременная организация работы по списанию основных средств,

		непригодных к эксплуатации) 0 – неэффективное укрепление материально-технической базы колледжа (отсутствие контроля за проведением ремонтных работ, отсутствие сметной документации, несвоевременная организация работы по списанию основных средств, непригодных к эксплуатации)
3.1. Соблюдение сроков проведения ремонтных работ	5	А-соблюдение сроков ремонтных работ
Отсутствие нарушения сроков проведения ремонтных работ	5	
Наличие нарушения сроков по выполнению работ по обстоятельствам не зависящим от колледжа	2	
Наличие нарушений	0	
3.2. Отсутствие предписаний, замечаний по списанию основных средств, непригодных к эксплуатации	5	В-отсутствие предписаний
Отсутствие замечаний	5	
Наличие замечаний	0	
4. соблюдение графика проведения практических тренировок по действиям сотрудников и обучающихся в случае возникновения чрезвычайных ситуаций	5	P=A, где А – соблюдение графика проведения практических тренировок по действиям сотрудников и обучающихся в случае возникновения чрезвычайных ситуаций
Соблюдение графиков	5	
Несоблюдение графиков	0	
5.Контроль за соблюдением внутриобъектового и пропускного режима в колледже	5	P=A, где А – недопущение нарушений внутриобъектового и пропускного режима в колледже
отсутствие нарушений внутриобъектового и пропускного режима в колледже	5	
наличие замечаний по внутриобъектовому и пропускному режиму (пропуск посторонних лиц или транспорта на территории объектов колледжа)	0	
Максимально возможное количество баллов	30	

Показатели развития

Наименование показателя	Оцен ка, балы	Периодичнос ть
Процент помещений колледжа, в которых осуществляется образовательный процесс, оснащенных АПС:	10	годовой
100%	10	
95,0-99,9%	8	

90,0-94,9%	6	
85,0-89,9%	4	
80,0-84,9%	2	
менее 80%	0	
Наличие всех видов благоустройства в колледже на начало текущего учебного года (озеленение, асфальтирование, ограждение территории, подъездные пути к зданиям):	10	годовой
100%	10	
95,0-99,9%	8	
90,0-94,9%	6	
85,0-89,9%	4	
80,0-84,9%	2	
менее 80%	0	
Готовность колледжа к новому учебному году:	10	годовой
100% - колледж принят без замечаний	10	
0% - колледж принят с замечаниями (условиями)	0	
Наличие замечаний со стороны контролирующих органов к нормативно-правовой базе, регламентирующей деятельность колледжа по охране труда, антитеррористической защищенности и пожарной безопасности:	10	годовой
100% - замечания отсутствуют	10	
0% - наличие замечаний	0	
Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по вопросам компетенции:	10	годовой
100% - отсутствие жалоб	10	
0% - наличие жалоб	0	
Отсутствие предписаний по итогам проверки надзорно - контрольных органов:	10	годовой
100% - отсутствие предписаний	10	
0% - наличие предписаний	0	
Укомплектованность колледжа рабочими кадрами в соответствии со штатным расписанием:	10	годовой
100%	10	
95,0-99,9%	8	
90,0-94,9%	6	
85,0-89,9%	4	
80,0-84,9%	2	
менее 80%	0	
Наличие предписаний по созданию безбарьерной среды для детей с ОВЗ:	10	годовой
100% - отсутствие предписаний	10	
0% - наличие предписаний		
Максимально возможное количество баллов	80	

6. Дополнительные показатели эффективности деятельности по должности:

«Заместитель директора по инновационной деятельности»

Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (1, 3 квартал)		
1. Доля преподавателей, задействованных в инновационной деятельности колледжа	8	$P = A / B * 100$, где A – количество преподавателей, задействованных в инновационной деятельности, на конец отчетного периода; B – общая численность преподавателей на конец отчетного периода
Более 50 %	8	
40-49 %	6	
30-39 %	4	
Менее 30%	0	
2. Методическая поддержка в подготовке конкурсных материалов для участия в мероприятиях различного уровня. Подготовка нормативно-правовой документации и локальных актов для осуществления инновационной, экспериментальной и исследовательской деятельности.	8	$D = P + B$
2.1. соблюдение сроков подготовки конкурсных материалов, нормативно-правовой документации и локальных актов	4	$P = A$, где A – соблюдение сроков подготовки конкурсных материалов, нормативно-правовой документации и локальных актов
установленные сроки подготовки конкурсных материалов, нормативно-правовой документации и локальных актов, соблюдаются	4	
установленные сроки подготовки конкурсных материалов, нормативно-правовой документации и локальных актов не соблюдаются	0	
2.2 своевременное предоставление аналитических отчетов и рекомендаций в ходе реализации инновационной деятельности	4	$B = C$, где C – отсутствие замечаний по итогам предоставления аналитических отчетов и рекомендаций
замечания отсутствуют	4	
наличие замечаний	0	
3. Количество обучающихся задействованных в инновационной, экспериментальной и научно-исследовательской деятельности колледжа.	7	$E = (F - K) / L * 100$, где F – количество студентов, задействованных в инновационной деятельности в отчетном периоде; K – количество студентов, задействованных в инновационной деятельности в предыдущем периоде ; L – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
увеличение на 7% и более	7	
увеличение менее чем на 7%	4	
снижение менее чем на 6%	2	
снижение на 5% и более	0	
4. Количество педагогов и студентов победителей и призеров инновационных, научно-исследовательских, просветительских и проектных конкурсов	7	$P = A / B * 100$, где A – количество публичных выступлений по инновационным направлениям деятельности; B – общее количество выступлений.

разных уровней		
6 человек и более	7	
3 человека	5	
1 человек	3	
активное участие	1	
Максимально возможное количество баллов	30	
Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам годовой оценки		
1. Организация профориентационной работы с использованием платформы Центра опережающей профессиональной подготовки, в том числе реализация совместно с Центром опережающей профессиональной подготовки дополнительных общеразвивающих программ, обеспечивающих профессиональную ориентацию обучающихся в виде профессиональных проб, образовательных программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения, включая программы, направленные на получение обучающимися первой профессии	7	Р=А, где А – количество граждан, с которыми организована профориентационная работа с использованием платформы Центра опережающей профессиональной подготовки в отчетном периоде
более 150	7	
от 75 до 150	5	
менее 75	0	
2. Доля профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки, реализуемых колледжем, в рамках функционирования ЦОПП	7	
50%	5	
от 40% до 49,9%	4	
от 30% до 39,9%	3	
3. Размещение информации о колледже на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru	5	Р=А, где А – своевременное размещение информации о колледже на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru А принимается равным: 7 – отсутствуют замечания и соблюдаются сроки размещения

своевременное и качественное размещение информации	5	информации о колледже на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru
информация размещается несвоевременно	0	0 – сроки и порядок размещения информации о колледже на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru нарушаются
4. Доля студентов, занимающихся научно-исследовательской, проектной и экспериментальной деятельностью, в общем количестве обучающихся колледжа:	7	$P = A / B * 100$, где A – количество студентов, занимающихся научно-исследовательской, проектной и экспериментальной деятельностью, на конец отчётного периода; B – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
более 10%	7	
менее 10%	0	
5.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	4	$P=A$, где A – отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (студентов, родителей, педагогов)
отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (студентов, родителей, педагогов)	4	
наличие жалоб	0	
Максимально возможное количество баллов	30	
Дополнительные показатели эффективности деятельности по итогам квартальной оценки (2, 4 квартал)		
1. Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов по организации деятельности центра, опережающей профессиональной подготовки	5	замечания и предписаний со стороны контролирующих органов по организации деятельности центра, опережающей профессиональной подготовки A принимается равным: 5 – отсутствуют замечаний со стороны контролирующих органов по организации деятельности центра, опережающей профессиональной подготовки 0 – наличие замечаний со стороны контролирующих органов по организации деятельности центра, опережающей профессиональной подготовки
отсутствие замечаний	5	
наличие замечаний	0	
2.Результативность инновационной, проектной и экспериментальной деятельности в колледже	10	$P=D+E$
2.1 Количество студентов, занятых в инновационной, проектной и экспериментальной деятельности в колледже	5	$D = (A-B) / C * 100$, где A – количество студентов, занятых в инновационной, проектной и экспериментальной деятельности в колледже в отчетном периоде; B – количество студентов, занятых в инновационной, проектной и экспериментальной деятельности в колледже в предыдущем периоде ; C – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
рост на 1% и более	5	

рост менее чем на 1%	3	
снижение менее чем на 1%	2	
снижение на 1% и более	0	
2.2. Количество обучающихся, победителей, призеров и участников научно-исследовательских конкурсов различного уровня	5	$E = (F - K) / L * 100$, где F – количество студентов, победителей, призеров и участников научно-исследовательских конкурсов различного уровня в отчетном периоде; K – количество студентов, победителей, призеров и участников научно-исследовательских конкурсов различного уровня в предыдущем периоде; L – общая численность обучающихся на конец отчетного периода
увеличение на 10% и более	5	
увеличение менее чем на 10%	4	
снижение менее чем на 3%	1	
снижение на 3% и более	0	
3. Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих инновационные педагогические технологии, цифровые информационно-коммуникативные платформы в образовательном процессе.	5	$P = A / B * 100\%$, где A – количество преподавателей и мастеров производственного обучения, использующих инновационные педагогические технологии, цифровые информационно-коммуникативные платформы в образовательном процессе в отчетном периоде B – общее количество преподавателей и мастеров производственного обучения в отчетном периоде
более 70%	5	
от 60% до 70%	3	
менее 60%	0	
4. Организация и проведение мероприятий различного уровня, в том числе направленных на трансляцию, тиражирование передового педагогического опыта.	5	$P = A$, где A – трансляция, тиражирование и диссеминация передового педагогического опыта на мероприятиях различного уровня, учебных занятиях и в рамках внеурочной деятельности A принимается равным: 5 – педагоги транслируют передовой педагогический опыт на мероприятиях различного уровня, учебных занятиях и в рамках внеурочной деятельности 0 – наличие педагогов, не использующих трансляцию передового педагогического опыта на мероприятиях различного уровня, учебных занятиях и в рамках внеурочной деятельности
мероприятия проводятся ежемесячно в соответствии с планами работы колледжа, студенческого научного общества «Новое поколение»	5	
невыполнение планов работы по организации и проведению мероприятий	0	
5. Организация работы по реализации дорожной картой по созданию и функционированию ЦОПП «Информационно-коммуникационные технологии»	5	$P = A$, где A – выполнение плана мероприятий ЦОПП «ИКТ» A принимается равным: 6 – выполнение плана мероприятий ЦОПП «ИКТ» в полном объеме 3 – невыполнение плана мероприятий ЦОПП «ИКТ» по одному пункту 0 – невыполнение плана мероприятий ЦОПП «ИКТ» по двум и более пунктам

выполнение плана мероприятий в соответствии с дорожной картой по созданию и функционированию ЦОПП «Информационно-коммуникационные технологии»	5	
невыполнение плана мероприятий в соответствии с дорожной картой по созданию и функционированию ЦОПП «Информационно-коммуникационные технологии» по 1 пункту	3	
невыполнение плана мероприятий в соответствии с дорожной картой по созданию и функционированию ЦОПП «Информационно-коммуникационные технологии» по 2 и более пунктам	0	
Максимально возможное количество баллов	30	

Показатели развития

Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальный балл	Формула расчета показателя и исходные данные	Значение	
				план	факт
Доля преподавателей, задействованных в инновационной деятельности колледжа, реализации программ опережающей подготовки и профориентационных мероприятий.	50%	10			
	45-49%	8			
	35-45%	4			
	менее 35%	0			
Количество материалов (студентов и педагогов) опубликованных в ходе инновационной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности в сборниках и на цифровых платформах различного уровня.		10			
		5			
		3			
	менее 2%	0			
Доля преподавателей задействованных в разработке и актуализации программ Центра		10			
		8			
		4			

опережающей профессиональной подготовки по направлению информационнокоммуникационные технологии на базе ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж»	менее 6%	0			
Количество разработанных материалов (в том числе видеоматериалов) транслирующих использование современных образовательных технологий в рамках организации образовательного процесса	5	10			
	4	8			
	3	6			
	менее 3	0			
Доля сотрудников ЦОПП- ИКТ Тульской области прошедших обучение в рамках функционирования центра	более 40%	10			
	20-40%	8			
	менее 20%	0			
Количество профессиональных образовательных программ опережающей профессиональной подготовки (разработанных преподавателями колледжа), реализуемых колледжем, в рамках функционирования Центра опережающей профессиональной подготовки по направлению информационнокоммуникационные технологии на базе ГПОУ ТО «Донской политехнический колледж»	10	10			
	8	8			
	6	6			
		0			
Количество мероприятий различного уровня, направленных на трансляцию передового педагогического опыта с использованием инновационных педагогических технологий	4	10			
	3	8			
	2	6			
	Менее 2	0			
Количество мероприятий с привлечением представителей реального сектора экономики, представителей науки, направленных на обобщение и	3	10			
	2	8			
	1	6			
	Менее 1	0			

передачу научного опыта в рамках работы студенческого научного общества «Новое поколение» и научного общества педагогов					
Итого		80			

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в колледже устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством (для преподавателей – 720 часов в год).

Максимальная педагогическая нагрузка -1440 часов.

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания;
- 360 часов в год - преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Преподаватели.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с п. 7.1. и приложением № 6 к настоящему Положению, на объем установленной работнику педагогической нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата преподавателей за работу в другой организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

1.1.2. Установленная преподавателям при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3. Тарификация преподавателей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится отдельно по полугодиям.

1.1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

1.1.5. Преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, плата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с п. 7.1. и приложением № 6 к настоящему Положению.

При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

1.2. Преподаватели профессиональных образовательных организаций.

1.2.1. в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с п. 7.1. и приложением № 6, 7 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, за час преподавания на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Должностной оклад, ставка за час преподавания определяются путем деления размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации

(структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с п. 7.1. и приложением № 6, 7 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная плата за часы педагогической работы выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

1.2.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с п. 7.1. и приложением № 6 к настоящему Положению, за час преподавания на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за часы педагогической работы за неполный рабочий месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с п. 7.1. и приложением № 6 к настоящему Положению, за час преподавания на фактическое количество часов.

1.2.3. Преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, плата за часы педагогической работы до начала учебного года выплачивается из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с п. 7.1. и приложением № 6 к настоящему Положению. При этом учебная нагрузка указанным работникам устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

1.2.4. При изменении повышающих коэффициентов в связи с увеличением стажа педагогической работы или присвоением квалификационной категории оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом измененных повышающих коэффициентов, надбавок за специфику работы за час преподавания на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

1.2.5. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по должностному окладу, ставке за час преподавания ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет оплаты за часы педагогической работы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

1.2.6. В том случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью оплаты за часы педагогической работы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения оплаты за часы педагогической работы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в профессиональной образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска также не производится.

Установленная при тарификации оплата за часы педагогической работы во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

1.2.7. В случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада, ставки уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

1.2.8. В профессиональных образовательных организациях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период производится оплата за часы педагогической работы в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

1.2.9. В профессиональных образовательных организациях с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их должностного оклада, ставки заработной платы за час преподавания.

1.2.10. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. Количество мастеров производственного обучения определяется исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада, ставки.

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;
- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися в заочной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в той же или другой Организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;
- при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в

Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с п. 7.1. и приложением № 6 к настоящему Положению, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размер почасовой оплаты для преподавателей профессиональных образовательных организаций определяется путем деления должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с п. 7.1. и приложением № 6 к настоящему Положению, на 72 часа.

3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся

3.1. За педагогическими и другими работниками при направлении их, по согласованию с руководителем, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами исполнительной власти Тульской области и Организациями, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу

(окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с приложением N 8 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, для руководителей структурных подразделений Организации.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог - наставник", "педагог - методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с п. 7.1 и приложением № 6, 7 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения
размеров должностного оклада директора**

- воспитатель;
- мастер производственного обучения;
- старший мастер образовательного учреждения;
- методист;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- преподаватель;
- преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины;
- руководитель физического воспитания;
- социальный педагог;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

ПЕРЕЧЕНЬ
работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы в
профессиональных образовательных организациях, имеющих группы для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей

- Заместитель директора по воспитательной работе;
- заведующий общежитием;
- заведующий центром охраны здоровья;
- педагог-психолог;
- специалист по работе с молодежью.

ПОРЯДОК
отнесения образовательных организаций к группам
по оплате труда руководителей и объемные показатели
деятельности государственных организаций Тульской области,
осуществляющих образовательную деятельность

1. Отнесение государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Организаций), к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Организациях, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителей Организаций контингент обучающихся определяется:

3.1. По дошкольным образовательным организациям - по количеству групп на начало учебного года.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Объемный показатель пункта 1 таблицы № 1 при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, обучающихся на основе кратковременного пребывания (кроме обучающихся основного списочного состава).

3.2. По общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года.

3.3. По профессиональным образовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год.

3.4. По организациям дополнительного образования, в т.ч. спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в образовательных организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365:

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

4. За всеми типами Организаций, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. Государственные образовательные организации дополнительного профессионального образования Тульской области, государственные образовательные организации Тульской области, осуществляющие обучение с преимущественной коррекцией и реабилитацией, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

6. Государственные образовательные организации дополнительного образования Тульской области относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. К объемным показателям деятельности Организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников Организации, количество обучающихся, сменность работы образовательной Организации, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Организации.

8. Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица № 1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие статуса базовой, ресурсной	За каждый вид	10

	Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации		
6.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации, учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
9.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	За каждую единицу, находящуюся на балансе организаций; в других случаях	30 15
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
12.	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3
13.	Наличие в Организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
16.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5

17.	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
18.	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
19.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
20.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
21.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
22.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
23.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
24.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
25.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5
26.	Наличие пребывающих в социальных гостиницах Организации	За каждого пребывающего	0,5

9. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Таблица 2

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования)	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме
-------	---	--

	образовательных организаций	баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные организации с профильными классами; Организации с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	
3.	Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии); профессиональные образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	
4.	Организации, реализующие адаптированные образовательные программы; организации с группами для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа; общеобразовательные организации с дошкольными группами и группами для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; профессиональные образовательные организации-колледжи	свыше 350	до 350	до 300	

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников колледжа

Наименование организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораторий, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с

	образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по

	производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
--	---

ПОРЯДОК
установления ежемесячной доплаты
за выполнение функций куратора учебной группы

1. Право на ежемесячную доплату за выполнение функций куратора учебной группы (далее - доплата) имеют педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации и координации воспитательной работы в конкретной группе (классе-комплекте). Функции куратора учебной группы утверждаются Положением о куратору учебной группы и настоящим Положением.

Список педагогических работников, осуществляющих кураторство, утверждается приказом директора ГПОУ ТО "ДПК" с указанием учебной группы.

2. Доплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

За время работы в периоды осенних, зимних и весенних каникул, установленных для обучающихся колледжа, и не совпадающие с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, а также в периоды отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям доплата сохраняется.

На время работы в период летних каникул, установленных для обучающихся колледжа, доплата сохраняется при условии принятия директором колледжа приказа о возложении на конкретного педагога функций куратора с указанием учебной группы и периода, в течение которого должны исполняться указанные функции.

Доплата выплачивается одновременно с заработной платой.

Приложение 10
к Положению об условиях оплаты
труда работников ГПОУ ТО "ДПК"

**Коэффициенты
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в ГПОУ ТО "ДПК"**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,044	0,035	0,03
Студенты	0,055	0,047	0,03
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,066	0,058	0,042

**Порядок и условия
осуществления единовременной выплаты при
предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

1. Решения о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам ГПОУ ТО "ДПК" (далее - единовременная выплата), принимаются директором колледжа не позднее 7 календарных дней со дня подачи работником заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

2. Решения о единовременной выплате директору колледжа, принимается министерством образования Тульской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

3. Единовременная выплата работникам производится в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности один раз в календарном году.

4. Единовременная выплата не производится работникам, работающим по совместительству, при условии получении указанной выплаты по основному месту работы.

5. Единовременная выплата не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в соответствующую организацию в том же календарном году.

6. Единовременная выплата не учитывается в составе заработной платы при установлении оплаты труда в размере минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

ПОРЯДОК
исчисления стажа для установления надбавки к
должностному окладу за продолжительность непрерывной
работы на должностях медицинских и фармацевтических
работников медицинским работникам государственных организаций
Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность

1. Медицинским работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Организация) в стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников (далее - надбавка), засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в следующих должностях:

- старшие врачи станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;
- врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи;
- врачи-консультанты (врачи-специалисты), привлекаемые отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) на условиях часовой оплаты труда для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда;
- врачи выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности главного врача станции скорой медицинской помощи или его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также работники из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи;
- врачи, средний и младший медицинский персонал хосписов и постоянно действующих передвижных медицинских отрядов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- врачи, средний и младший медицинский персонал противолепрозных (лепрозных) учреждений (подразделений);
- врачи, средний и младший медицинский персонал противочумных учреждений (подразделений);
- врачи и средний медицинский персонал расположенных в сельской местности: участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных; больниц, входящих в состав окружных медицинских центров; домов-интернатов всех типов;

- заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковые терапевты и педиатры, участковые медицинские сестры терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов;
- фельдшеры, работающие на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- врачи пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;
- врачи общей практики (семейные врачи) и медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей);
- врачи, в том числе председатели и главные эксперты, врачебно-трудовых экспертных комиссий;
- врачи-фтизиатры, врачи-педиатры и средний медицинский персонал противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающие на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;
- врачи, средний и младший медицинский персонал учреждений по борьбе с особо опасными инфекциями (подразделений);
- врачи, средний и младший медицинский персонал, в том числе врачи и провизоры - интерны, врачи и провизоры - стажеры, в учреждениях здравоохранения, образования, социальной защиты населения и государственного санитарно-эпидемиологического надзора, независимо от ведомственной принадлежности;
- врачи, средний и младший медицинский персонал на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций), независимо от форм собственности.

2. В стаж работы, дающий право на установление надбавки, также засчитывается:

- время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";
 - время службы в Вооруженных Силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в Организацию не превысил 1 года, а также ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1995 года N 5-ФЗ "О ветеранах" составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
 - период приостановления действия трудового договора на время прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
 - время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра";
- при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или незаконном переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время работы на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств (далее - СНГ), а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных организаций;
- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских организациях;
- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка;
- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных организаций, в том числе организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;
- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;
- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также на медицинских (фармацевтических) должностях в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России), Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации (ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации (ФСЖВ России), Службы внешней разведки Российской Федерации (СВР России), Федеральной пограничной службы Российской Федерации (ФПС России), Федеральной налоговой службы Российской Федерации (ФНС России), Федеральной таможенной службы (ФТС России), Министерства юстиции Российской Федерации (Минюст России);
- время работы в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в

работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России) для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

3. Стаж непрерывной работы сохраняется:

– при поступлении на работу на должности медицинского и фармацевтического персонала в учреждения здравоохранения, образования и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

- не позднее одного месяца;
- со дня увольнения с должностей медицинского и фармацевтического персонала из учреждений здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

– со дня увольнения с должностей научных или педагогических работников, которые непосредственно следовали за работой на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования, социальной защиты населения;

– со дня истечения срока установления инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) с должностей медицинского и фармацевтического персонала, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, а также в случае увольнения с должности, на которую работник был переведен на основании установления инвалидности или по болезни;

– со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Социального фонда России и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

– со дня увольнения с должностей медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

– со дня увольнения с должностей медицинского и фармацевтического персонала из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

– со дня увольнения с должностей медицинского персонала из приемника-распределителя Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России) для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения с должностей медицинского и фармацевтического персонала из учреждений здравоохранения, образования и социальной защиты населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после завершения работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается;

не позднее трех месяцев:

- со дня окончания медицинских высших или средних профессиональных образовательных организаций, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;
- со дня увольнения с работы с должностей медицинского и фармацевтического персонала в связи с ликвидацией учреждений здравоохранения, образования и социальной защиты населения (подразделения), сокращением штатов;
- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также с медицинских (фармацевтических) должностей в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России), Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации (ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации (ФСЖВ России), Службы внешней разведки Российской Федерации (СВР России), Федеральной пограничной службы Российской Федерации (ФПС России), Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации (ФСНП России), Государственного таможенного комитета (ГТК России), Министерства юстиции Российской Федерации (Минюст России);

– не позднее шести месяцев со дня увольнения с должностей медицинского и фармацевтического персонала в связи с ликвидацией, сокращением штатов учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

– не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка;

– стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;
- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
- пенсионерам, вышедшим на страховую пенсию по старости с работы на должностях медицинского и фармацевтического персонала из учреждения здравоохранения, образования или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);
- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений) здравоохранения, образования или социальной защиты населения, должностей, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;
- занятым на сезонных работах на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

стаж непрерывной работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;
- работы в организациях системы здравоохранения (кафедрах высших учебных заведениях, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;
- приостановления действия трудового договора на время прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования или социальной защиты населения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются.

4. Периоды, засчитываемые в стаж работы медицинских работников Организаций для установления надбавки, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

Документами для определения указанного стажа являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса, военный билет, а также иные документы, подтверждающие периоды работы (службы).

ПОРЯДОК
установления надбавки к должностному окладу за
продолжительность непрерывной работы на должностях
медицинских и фармацевтических работников медицинским
работникам государственных организаций Тульской области,
осуществляющих образовательную деятельность

1. Надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников (далее - надбавка) устанавливается медицинским работникам колледжа, по основной занимаемой должности в процентах к должностному окладу и выплачивается одновременно с заработной платой.
2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.
3. Право на назначение или изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы.
4. Размер надбавки устанавливается приказом директора колледжа в течение пяти рабочих дней со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы.
5. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период пребывания в ежегодном основном или ежегодном дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.