

 БЕЛОЯРСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ	Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
	Бюджетное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
	«Белоярский политехнический колледж»
	Положение о стимулирующих выплатах работникам БУ «Белоярский политехнический колледж»

СОГЛАСОВАНО:
Педагогическим советом
Протокол от 10.10.2024 № 7

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 14.10.2024 № 244

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ БУ «БЕЛОЯРСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Белоярский
2024

	Должность	Фамилия	Подпись
Разработал	Заместитель директора по управлению проектами в сфере образования	Макарова Т.Н.	
Проверил	Юрисконсульт	Сулова А.Ю.	
Согласовал	Председатель профсоюзной организации	Савосько И.Н.	

СОДЕРЖАНИЕ

1	ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	3
2	НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
3	ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ	3
4	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
5	ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ	4
6	ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ	4
7	ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ	5
8	ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО УТВЕРЖДЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ	7
9	ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ	8
	ПРИЛОЖЕНИЕ	

1 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам БУ «Белоярский политехнический колледж» устанавливает порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления для категории работников в должности «руководитель», «педагогические работники», «специалисты», «служащие», «рабочие» определяет, размеры, условия и порядок их установления.

2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящее положение разработано с учетом требований следующих нормативных документов:

Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики;

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024)

Закон ХМАО - Югры от 01.07.2013 N 68-оз (ред. от 30.09.2024) «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (принят Думой Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 27.06.2013);

Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций»;

Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024);

Положение «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (утверждено Приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры № 27-нп от 13 ноября 2023 года «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»).

3 ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

Качество – степень соответствия характеристик объекта установленным требованиям;

Стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному труду;

Колледж – определение, используемое для обозначения бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Белоярский политехнический колледж».

4 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1 Настоящее Положение имеет целью совершенствование системы оплаты труда, повышение мотивации к труду, усиление материальной заинтересованности работников в улучшении конечных результатов труда на основе целевых показателей эффективности деятельности, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, стимулирование высокой интенсивности труда, создание условий для профессионального роста.

4.2 31. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные

на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур

5 ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

5.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

5.2 Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

5.3 Порядок установления выплаты определяется приказом директора.

5.4 Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6 ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

6.2 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными колледжем (Приложение). В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

6.3 Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

6.4 Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

6.5 Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

6.6 Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от повышенного должностного оклада или в абсолютном размере.

6.7 Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ на одного работника, производится в следующем порядке:

6.7.1 Проведение промежуточной бальной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам.

6.7.2 Составление сводного «бального» списка работников.

6.7.3 Определение «стоимости» 1 балла: сумму средств стимулирующего фонда, необходимо разделить на общее количество баллов.

6.7.4 Расчет персональной надбавки путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

6.8 Выплаты за качество выполняемых работ производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.9 Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно по итогам

работы за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических стимулирующих надбавок устанавливается с 01 сентября текущего года до 01 сентября следующего календарного года.

6.10 Педагогам, вышедшим из долгосрочного отпуска, вновь поступившим на работу (в т. ч. после окончания обучения или при переходе из других образовательных учреждений), выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются в течение полугода.

6.11 Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.12 На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат директор колледжа издает приказ, включающий фонд регулярных выплат за качество выполняемой работы.

6.13 Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.14 Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

6.15 Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

6.16 Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией.

7 ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

7.1 Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором.

7.2 При определении одноразового размера выплат по итогам работы учитывается: надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

7.3 Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в конкретной сумме или процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

7.4 Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад (ставка заработной платы) по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

7.5 Работнику, отработавшему полный календарный год и уволенному по собственному желанию, премия по итогам работы за год выплачивается вне зависимости от даты увольнения и выплаты премии по итогам работы за год.

7.6 Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

7.7 Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам.	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации	

			(почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

8 ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО УТВЕРЖДЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

8.1. Комиссия колледжа по утверждению стимулирующих выплат БУ «Белоярский политехнический колледж» с использованием установленных баллов по показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников является постоянно действующим органом (до замены новой), созданным в соответствии с Положением об оплате труда работников БУ «Белоярский политехнический колледж».

8.2 Состав комиссии включает руководителей всех структурных подразделений колледжа, главного бухгалтера, специалиста отдела кадров, председателя профсоюзного комитета колледжа, представителей трудового коллектива. Комиссия действует на общественных началах.

8.3 Основными принципами деятельности Комиссии являются компетентность, объективность, открытость, независимость, соблюдение норм профессиональной этики.

8.4 Комиссия осуществляет следующие функции:
осуществляет анализ представленных материалов работниками колледжа по структурному подразделению, согласованных с его руководителем;

устанавливает соответствие размера балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам действительности;

8.5. Персональный состав Комиссии утверждается приказом по колледжу.

8.6 Председатель Комиссии:

- а) осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- б) председательствует на заседаниях Комиссии;
- в) организует работу Комиссии;
- г) осуществляет общий контроль над реализацией принятых Комиссией решений;
- д) распределяет обязанности между членами Комиссии.

В случае отсутствия председателя Комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя Комиссии.

8.7 Комиссия самостоятельно определяет порядок организации своей работы. Основной формой деятельности Комиссии являются заседания.

8.8 Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют более половины общего числа ее членов.

8.9 Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии. На основании протокола издается приказ по образовательному учреждению. Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. В случае равенства голосов членов Комиссии голос председательствующего на заседании Комиссии является решающим.

8.10 При несогласии с принятым решением член Комиссии имеет право в письменной форме изложить особое мнение, которое прилагается к протоколу заседания Комиссии.

8.11 В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник колледжа в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с результатом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

9 ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Настоящее Положение действует с момента подписания.

9.2 Изменения в настоящее Положение вносятся при изменении законодательства и утверждении государственных, программ, программ субъекта РФ.

Основания для стимулирующих выплат, критерии их установления и порядок расчета для мастера производственного обучения и преподавателя

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы	Само оценка	Итог
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1	Уровень успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Успеваемость на уровне 100 %	2 балла		
			Успеваемость 80-99%	1 балл		
	1.2	Уровень качества успеваемости обучающихся по итогам каждого семестра	Уровень качества успеваемости 60% и выше	3 балла		
			Уровень качества успеваемости выше 50-59%	2 балла		
			Уровень качества успеваемости 40-49%	1 балл		
	1.3	Методическая работа	Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (очное) :			
			Наставничество	1 – наличие закрепленных за преподавателем молодых специалистов, студентов ВУЗа (по приказу)		
			Проведение мастер - классов и иных методических мероприятий	2 балла		
			Проекты: «Цифровой колледж Югры» и «Цифровая образовательная среда»	3 балла		
			Участие в инновационной и экспериментальной работе (участие в работе опытно-экспериментальных площадок, творческих групп, комиссий и советов)	1 балл		
			Участие педагога в конкурсах	3 балла		
			Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (заочное) :			
			Участие в вебинарах, семинарах, педагогических чтениях, сетевых сообществах	до 3 мероприятий – 1 балл, 3 и более – 2 балла		
			Наличие публикаций	до 2 публикаций – 2 балла, 2 и более – 3 балла		
			Участие педагога в конкурсах	2 балла за 1 конкурс (Не более 4 баллов)		
			Лекция/выступление на общеколледжном родительском собрании	1 балл за 1 выступление (не более 2)		
			Экспертная деятельность. Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, конкурсов, работа в комиссиях ГИА (<i>только очная форма участия</i>)	3 – на региональном уровне 2 – на муниципальном уровне 1 – на уровне организации		
			ДПО (внебюджетная деятельность) Наличие программ элективных курсов, дополнительных программ, разработанных педагогом и реализуемых педагогом	5 – самостоятельная разработка программы и ее реализация 2 – разработка программы 1 – участие в разработке в составе группы		
			Проведение внеаудиторных воспитательных/профилактических мероприятий (по распоряжению учреждения) (н-р: мероприятия в дни/недели профессии или специальности)	Организация и проведение – 3 балла за 1 мероприятие, (не более 12 баллов) Сопровождение на мероприятие – 1 балл за 1 мероприятие (не более 5 баллов)		
			Наполнение сайта. Освещение проведенного мероприятия (информация + фото)	1 мероприятие – 1 балл (не более 5 баллов)		
			Разработка методических рекомендаций и др. документации (утверждено приказом ОУ)	1 балл за 1 единицу		
			Разработка программ и др. документации для новой специальности/профессии. Корректировка.	3 балла за новую образовательную программу 2 балла за существенную корректировку существующих		
			Разработка адаптированных программ	3 балла		

			Повышение квалификации	1 балл за 1 курсы 2 балла за профпереподготовку		
			Повышение квалификации по Технологиям обучения студентам с ОВЗ и/или инвалидностью	5 баллов		
			Своевременное предоставление и заполнение УМД преподавателем:			
			1. Документация для производственной практики	1 балл за 1 практику		
			2. Отчет о методической работе за год	1 балл		
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1	Квалификация педагогических работников	Наличие квалификационной категории	10 - высшая квалификационная категория 5 - первая квалификационная категория		
	2.2	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов.	Результаты участия обучающихся в очных мероприятиях по предмету и внеурочной деятельности (олимпиады, конкурсы, соревнования, смотры, фестивали и др.) по профилю профессиональной деятельности педагога	Чемпионаты и региональные этапы олимпиад: 5 баллов – 1 призовое место (1,2,3) 3 балла за 1 участника 1 балл за консультирование <i>Индивидуальный подход при определении баллов за другие мероприятия</i>		
			Результаты участия обучающихся в заочных мероприятиях по предмету и внеурочной деятельности (олимпиады, конкурсы, соревнования, смотры, фестивали и др.) по профилю профессиональной деятельности педагога	1 балл – до 10 участников, занявших призовые места (1,2,3) 2 балла – 11-20 участников, занявших призовые места (1,2,3) 3 балла – 21-30 участников, занявших призовые места (1,2,3) 1 балл за участие		
			Участие в работе УПК (учебно-производственный комплекс)	10 баллов		
	2.3	Профорientационная работа и работа по трудоустройству выпускников	Активное участие в профориентационных мероприятиях для абитуриентов и в трудоустройстве выпускников.	2 балла		
			Организация и проведение профессиональных проб	2 балла		
ИТОГО						

Основания для стимулирующих выплат, критерии их установления и порядок расчета для педагога-психолога, социального педагога

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы	Само оценка	Итог
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1	Наличие системы работы с одаренными обучающимися	Использование методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся. Разработка и реализация программ для работы с одаренными обучающимися	5 баллов		
	1.2	Наличие работы с родителями (законными представителями), педагогами	Наличие групповой и индивидуальной работы с родителями (законными представителями), педагогами	3 балла		
	1.3	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы	Проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся. Разработка конкретных рекомендаций педагогам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении обучающихся	1 балл		
	1.4	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога (при условии предоставления обработанного материала)	Доля обучающихся, охваченных диагностическими процедурами: 40 - 50%	1 балл		
			выше 50 %	2 балла		
			Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами: 40 - 50%	1 балл		
			выше 50 %	2 балла		
			Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами: 40 - 50%	1 балл		
			выше 50 %	2 балла		
	1.5	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Проведение массовых мероприятий, направленных на психологическое просвещение участников образовательного процесса	1 балл		
	1.6	Наличие коррекционно-развивающей работы	Доля обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными коррекционно-развивающими занятиями: 20-29%	1 балл		
			выше 30%	2 балла		
	1.7	Наличие системы работы с обучающимися группы риска	Проведенные коррекционно-развивающие, просветительские работы с обучающимися данной категории. Снижение доли обучающихся, состоящих на контроле (внутришкольного, ОУУП, ПДН, КДНиЗП)	1 балла		
			Отсутствие правонарушений среди обучающихся	1 балла		
	1.8	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	Выявление склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения	1 балла		
	1.9	Методическая работа	Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (очно) :			
			Наставничество	1 – наличие закрепленных за преподавателем молодых специалистов, студентов ВУЗа (по приказу)		
			Проведение мастер - классов и иных методических мероприятий	2 балла		
			Участие в инновационной и экспериментальной работе (участие в работе опытно-экспериментальных площадок, творческих групп, комиссий и советов)	1 балл		
			Участие педагога в конкурсах	3 балла		
			Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (заочно) :			
			Участие в вебинарах, семинарах, педагогических чтениях, сетевых сообществах	до 3 мероприятий – 1 балл, 3 и более – 2 балла		
			Наличие публикаций	до 2 публикаций – 2 балла, 2 и более – 3 балла		

			Участие педагога в конкурсах	2 балла за 1 конкурс (Не более 4 баллов)		
			Лекция/выступление на общеколледжном родительском собрании	1 балл за 1 выступление (не более 2)		
			Экспертная деятельность. Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, конкурсов, работа в комиссиях ГИА (<i>только очная форма участия</i>)	3 – на региональном уровне 2 – на муниципальном уровне 1 – на уровне организации		
			ДПО (внебюджетная деятельность) Наличие программ элективных курсов, дополнительных программ, разработанных педагогом и реализуемых педагогом	5 – самостоятельная разработка программы и ее реализация 2 – разработка программы 1 – участие в разработке в составе группы		
			Проведение внеаудиторных воспитательных/профилактических мероприятий (по распоряжению учреждения)	Организация и проведение – 3 балла за 1 мероприятие, (не более 12 баллов) Сопровождение на мероприятие – 1 балл за 1 мероприятие (не более 5 баллов)		
			Наполнение сайта. Освещение проведенного мероприятия (информация + фото)	1 мероприятие – 1 балл (не более 5 баллов)		
			Разработка методических рекомендаций и др. документации (утверждено приказом ОУ)	1 балл за 1 единицу		
			Разработка программ и др. документации для новой специальности/профессии Корректировка.	3 балла за новую образовательную программу 2 балла за существенную корректировку существующих		
			Разработка адаптированных программ	3 балла		
			Повышение квалификации	1 балл за 1 курсы 2 балла за профпереподготовку		
			Повышение квалификации по Технологиям обучения студентам с ОВЗ и/или инвалидностью	5 баллов		
			Своевременное предоставление отчета о методической работе за год			
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1	Квалификация педагогических работников	Наличие квалификационной категории	10 - высшая квалификационная категория 5 - первая квалификационная категория		
	2.2	Наличие победителей и призеров олимпиад, соревнований, конкурсов.	Результаты участия обучающихся в очных мероприятиях по предмету и внеурочной деятельности (олимпиады, конкурсы, соревнования, смотры, фестивали и др.) по профилю профессиональной деятельности педагога	Чемпионаты и региональные этапы олимпиад: 5 баллов – 1 призовое место (1,2,3) 3 балла за 1 участника 1 балл за консультирование <i>Индивидуальный подход при определении баллов за другие мероприятия</i>		
			Результаты участия обучающихся в заочных мероприятиях по предмету и внеурочной деятельности (олимпиады, конкурсы, соревнования, смотры, фестивали и др.) по профилю профессиональной деятельности педагога	1 балл – до 10 участников, занявших призовые места (1,2,3) 2 балла – 11-20 участников, занявших призовые места (1,2,3) 3 балла – 21-30 участников, занявших призовые места (1,2,3) 1 балл за участие		
			Участие в работе УПК (учебно-производственный комплекс)	10 баллов		
	2.3	Профорientационная работа и работа по трудоустройству выпускников	Активное участие в профорientационных мероприятиях для абитуриентов и в трудоустройстве выпускников.	2 балла		
			Организация и проведение профессиональных проб	2 балла		
ИТОГО						

Основания для стимулирующих выплат, критерии их установления и порядок расчета для педагога-организатора

Виды выплат стимулирующего характера	№ п/п	Перечень показателей	Критерии эффективности деятельности (значения показателей)	Баллы	Само оценка	Итог
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1	Достижение высоких результатов освоения обучающимися ОПОП	Результаты участия обучающихся в очных официальных конкурсах, фестивалях и соревнованиях	5 баллов – 1 призовое место (1,2,3) всероссийский и окружной уровень 3 балла - 1 призовое место (1,2,3) муниципальный уровень (если 1 студент-1 номер и выступление на разных уровнях, то путем поглощения)		
			Результаты участия в проектной деятельности	2 балла – 1 призовое место (1,2,3) всероссийский и окружной уровень 1 балл - 1 призовое место (1,2,3) муниципальный уровень		
			Результаты участия обучающихся в официальных заочных конкурсах, фестивалях и соревнованиях	1 балл – до 10 участников, занявших призовые места (1,2,3) 2 балла – 11-20 участников, занявших призовые места (1,2,3) 3 балла – 21-30 участников, занявших призовые места (1,2,3) 1 балл за участие		
			Количественный охват обучающихся программами дополнительного образования детей и взрослых	16-20 чел. – 3 балла 21-25 чел. – 4 балла 26-30 чел. - 5 баллов 31-40 чел. – 6 баллов		
	1.2.	Методическая работа	Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (очное):			
			Наставничество	1 – наличие закрепленных за преподавателем молодых специалистов, студентов ВУЗа (по приказу)		
			Проведение мастер - классов и иных методических мероприятий	2 балла		
			Участие в инновационной и экспериментальной работе (участие в работе опытно-экспериментальных площадок, творческих групп, комиссий и советов)	1 балл		
			Участие педагога в конкурсах	3 балла		
			Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (заочное):			
			Участие в вебинарах, семинарах, педагогических чтениях, сетевых сообществах	до 3 мероприятий – 1 балл, 3 и более – 2 балла		
			Наличие публикаций	до 2 публикаций – 2 балла, 2 и более – 3 балла		
			Участие педагога в конкурсах	2 балла за 1 конкурс (Не более 4 баллов)		
			Лекция/выступление на общеколледжном родительском собрании	1 балл за 1 выступление (не более 2)		
			Экспертная деятельность. Участие в работе экспертных комиссий, жюри олимпиад, конкурсов, работа в комиссиях ГИА (<i>только очная форма участия</i>)	3 – на региональном уровне 2 – на муниципальном уровне 1 – на уровне организации		
			ДПО (внебюджетная деятельность) Наличие программ элективных курсов, дополнительных программ, разработанных педагогом и реализуемых педагогом	5 – самостоятельная разработка программы и ее реализация 2 – разработка программы		

				1 – участие в разработке в составе группы		
			Проведение внеаудиторных воспитательных/профилактических мероприятий (по распоряжению учреждения) (н-р: мероприятия в дни/недели профессии или специальности)	Организация и проведение – 3 балла за 1 мероприятие, (не более 12 баллов) Сопровождение на мероприятие – 1 балл за 1 мероприятие (не более 5 баллов)		
			Наполнение сайта. Освещение проведенного мероприятия (информация + фото)	1 мероприятие – 1 балл (не более 5 баллов)		
			Разработка методических рекомендаций и др. документации (утверждено приказом ОУ)	1 балл за 1 единицу		
			Разработка адаптированных программ	3 балла		
			Повышение квалификации	1 балл за 1 курсы 2 балла за профпереподготовку		
			Повышение квалификации по Технологиям работы со студентам с ОВЗ и/или инвалидностью	5 баллов		
			Своевременное предоставление отчета о методической работе за год	1 балл		
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1	Квалификация педагогических работников	Наличие квалификационной категории	10 - высшая квалификационная категория 5 - первая квалификационная категория		
	2.2	УПК	Участие в работе УПК (учебно-производственный комплекс)	10 баллов		
	2.3	Профориентационная работа и работа по трудоустройству выпускников	Активное участие в профориентационных мероприятиях для абитуриентов и в трудоустройстве выпускников.	2 балла		
			Организация и проведение профессиональных проб	2 балла		
ИТОГО						

