

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профсоюзного
комитета
Протокол № 3 от 17.01.2019 г.

«УТВЕРЖДЕНО»
Приказом директора ГПОАУ КСЖКХ
от 17.01.2019г. №24-од

ПОЛОЖЕНИЕ
компенсационных и стимулирующих выплат
работникам государственного профессионального
образовательного автономного учреждения Амурской
области «Амурский колледж строительства и жилищно-
коммунального хозяйства»
(ГПОАУ АКСЖКХ)

(с изм: приказ от 11.01.2022 № 8-од, приказ от 22.09.2022 № 197-од, приказ от 15.11.2022 № 225-од)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.10г № 209, примерным Положением об оплате труда работников, разработанным Министерством образования и науки Амурской области Положением об оплате труда работников учреждения.

1.2. Положение определяет размер, порядок и условия выплат компенсационных и стимулирующих надбавок, работникам ГПОАУ «Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства».

1.3. Целью выплат надбавок стимулирующего характера и доплат за дополнительные трудозатраты является увеличение материальной заинтересованности в повышении качества работы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работников колледжа, развитие творческой активности и инициативы.

1.4. Стимулирующие надбавки выплачиваются работникам в пределах экономии фонда оплаты труда за счёт средств областного бюджета, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности.

1.5. В целях принятия объективных решений по установлению работникам учреждения отдельных выплат стимулирующего характера создаётся комиссия, состав и полномочия которой определяется приказом директора.

1.6. В учреждении устанавливаются следующие виды доплат за дополнительные трудозатраты не входящие в круг основных обязанностей:

- а) за проверку письменных работ;
- б) за руководство кафедрами;
- в) за заведование кабинетами и лабораториями;
- г) за классное руководство;
- д) за увеличенный объем работ.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется от 30% от фонда заработной платы.

1.8. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
 - надбавка за классность водителям автомобилей;
- в) выплаты за стаж непрерывной выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- е) надбавка молодому специалисту (преподавателю).

2. Доплаты за дополнительные трудозатраты

Доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (проверка письменных работ; классное руководство, руководство кафедрами, кабинетом, лабораториями, тренажёрными и спортивными залами, стрелковым тиром, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников) устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование доплаты	Размер доплаты %
1	Доплата за проверку письменных работ, практических занятий педагогическим работникам устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом педагогической нагрузки, по следующим дисциплинам:	
	- по математике, инженерной графике, иностранному языку	до 10
	- по русскому языку и литературе	до 15
2	Доплата за руководство кафедрами составляет	до 20
3	Доплата за заведование кабинетами и лабораториями составляет:	
	содержание учебного кабинета в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, эстетическое оформление и обеспечение выполнения требований охраны труда, наличие паспорта кабинета, сохранность мебели, наглядных пособий, выставочных материалов, наличие технических средств обучения (мультимедиа система, Интернет);	до 5
	содержание учебного кабинета и (или) лаборатории в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, эстетическое оформление и обеспечение выполнения требований охраны труда, наличие паспорта кабинета, сохранность мебели, наглядных пособий, выставочных материалов, наличие технических средств обучения, ПК, их эффективное использование (мультимедиа система, Интернет);	до 10
4	Содержание тренажёрных и спортивных залов, стрелкового тира	До 15
5	Доплаты за классное руководство составляет:	
	численность студентов в группе до 20 человек	до 15
	численность студентов в группе до 25 человек	до 17
	численность студентов в группе до 30 человек	до 20
	численность студентов в группе свыше 30 человек	до 30

Размер доплаты работникам за увеличенный объем работы устанавливается приказом директора в зависимости от объема выполняемой работы и имеющимися денежными средствами учреждения.

В случае заведования двумя и более кабинетами (лабораториями), классное руководство двумя и более группами надбавка суммируется. Доплата для преподавателей за объединение двух групп или подгрупп учебных занятий составляет 30% от количества часов дисциплины учебного поручения преподавателя.

Вышеперечисленные доплаты рассчитываются в процентах от оклада преподавателя без учета нагрузки, устанавливаются приказом директора ежегодно на 01 сентября.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
 - надбавка за классность водителям автомобилей;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) выплата молодым специалистам;
 - надбавка к окладу молодому специалисту (педагогу);
- Надбавка к окладу молодому специалисту педагогу производится
- д) премиальные выплаты по итогам работы;
- е) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

3.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и могут носить разовый или периодический характер. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения утверждается приказом директора.

3.3. Виды, размер и порядок установления стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается Министерством образования и науки Амурской области.

3.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения - за счёт средств выделенных на выполнение государственного задания и приносящей доход деятельности. Надбавка устанавливается приказом директора, выплачивается ежемесячно, может быть увеличена или снижена на усмотрение директора по представлению начальников отделов, руководителей структурных подразделений.

3.5. Надбавка за качество выполняемых работ, может производиться работникам за:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
работу в условиях эксперимента;
достижение обучающихся, высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
использование здоровые берегающих технологий;
активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
высокий уровень исполнительской дисциплины;
подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
применение в практической работе новых технологий.

3.6. Надбавка за качество выполняемой работы устанавливается работникам на определённый срок при:

соблюдении, регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

3.6.1. Надбавка работнику за качество выполняемой работы, устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанные учреждением, и рассчитывается, в абсолютном размере.

При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда используются критерии, которые закрепляются Приложениями №1, 2 к настоящему Положению

3.6.2. Фактический размер стимулирующей выплаты работнику определяется согласно, установленных баллов по критериям оценки.

Стоимость одного балла устанавливается приказом по учреждению.

3.6.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ производятся ежемесячно для всех категорий работников.

3.6.4. В случае нахождения работника на больничном листе или в отпуске стимулирующая выплата за этот месяц назначается пропорционально фактически отработанному времени.

3.6.5. Сотрудникам, работающим неполный рабочий день, стимулирующая выплата производится пропорционально фактически занимаемой ставке (за исключением преподавателей).

3.7. Надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом педагогической нагрузки в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 20%;
- при наличии первой квалификационной категории - 10%;

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Для педагогических работников учреждения, за исключением преподавателей - в процентах к окладу (должностному окладу).

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей:

- первый класс – 25 процентов;
- второй класс - 10 процентов;

3.9. Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы устанавливаются в следующих размерах, выплачивается ежемесячно по основной работе (должности):

- от 1 до 3 лет - 7 %
- от 3 до 8 лет - 15 %
- свыше 8 лет - 20%

В стаж работы педагогических работников (для определения размера надбавки) засчитывается:

- стаж трудовой деятельности по профилю учебных дисциплин профильных модулей;
- время службы в вооруженных силах СССР и РФ по профилю учебных дисциплин и профильных модулей, согласно специальности, указанной в дипломе.

В стаж работы остальных работников (для определения размера надбавки) засчитывается время работы в данном колледже.

Преподавателям выплата назначается с момента заключения трудового договора.

Остальным работникам выплата назначается со следующего месяца, после наступления права на выплату данной, надбавки.

3.10. Надбавка к окладу молодому специалисту преподавателю производится молодым специалистам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор в течение шести месяцев после окончания учебного заведения сроком на один год со дня приема на работу (кроме совместителей).

Надбавка производится в размере 20% к должностному окладу преподавателя.

3.11. В учреждении устанавливаются два вида премии: единовременная и премия по итогам работы.

Работникам учреждения могут назначаться премии как по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, так и единовременные премии. В учреждении одновременно могут быть выплачены несколько видов премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год, премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за квартал, единовременные премии и премии по итогам работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников: заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя; остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

3.11.1. При назначении премиальных выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётов по своему разделу работы;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

3.11.2. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

3.11.3. Конкретные размеры премии работникам устанавливаются приказом директора по представлению руководителей подразделений, в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

3.11.4. Премии по итогам работы включаются в расчет средней заработной платы.

3.11.5. Работникам, проработавшим в колледже менее года или периода, за который выплачивается премия, премия назначается по усмотрению руководителя.

3.12. При невыполнении установленных работнику критериев, нарушении работником трудовой, штатной или финансовой дисциплины, ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, возложенных на него должностной инструкцией, предоставлении недостоверной информации, невыполнении правил по охране труда, технике безопасности, санитарно – эпидемиологического режима, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, несоблюдении конфиденциальности, нарушении служебной и/или коммерческой тайны, при наличии обоснованных жалоб обучающихся и/или работников Учреждения на качество работы, а также работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в отчетном периоде (на весь период действия приказа о дисциплинарном взыскании – 1 календарный год, ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации), по решению руководителя могут быть снижены или выплаты прекращены до истечения установленного срока:

надбавки, премиальных выплат по итогам работы и надбавки за качество выполняемых работ.

3.13. В целях повышения материальной заинтересованности работников, в повышении эффективности их труда, улучшения качества работы, своевременного и качественного выполнения работниками своих трудовых обязанностей, участия работников в выполнении особо важных и срочных работ может быть произведено единовременное премирование (Единовременная премия) работников.

3.13.1. Единовременная премия за отчетный период может быть выплачена, работникам не позднее двух месячного срока после окончания отчетного периода.

3.13.2.. Единовременная премия выплачивается работнику за тот месяц, в котором событие имело место быть.

3.13.3. Единовременная премия может осуществляться, как одновременно всех работников Учреждения, так и отдельных его структурных подразделений, отдельных работников Учреждения.

3.13.4. Единовременная премия может быть установлена:

- в виде фиксированной суммы;
- в количестве окладов (должностных окладов).

3.14. Единовременная премия выплачивается в размере, установленном приказом руководителя Учреждения, независимо от количества отработанных дней в периоде, по итогам которого происходит ее осуществление.

3.15. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ и/или при условии выполнения показателей конкретизируемых в п. 2.11 настоящего Положения определяется руководителем Учреждения, предельными размерами не ограничивается и выплачивается по факту выполнения работы/показателей, поручения ограниченному кругу работников в зависимости от их трудового вклада.

3.15.1. На единовременную премию не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Амурской области.

3.15.2. Единовременная премия включается в расчет средней заработной платы для начисления отпускных, больничного листа, командировок, учебного отпуска, специализации, повышения квалификации и т.д.

3.16. Надбавка за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания - 30 процентов;
ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти (почётный работник среднего профессионального образования)- 20 процентов;
кандидат наук - 30 процентов;
доктор наук - 50 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

Надбавка устанавливается приказом директора на основании документов, подтверждающих ученую степень или звание.

4. Порядок определения результатов труда работника

4.1. Начисление баллов для определения размера стимулирующей выплаты «за качество выполняемой работы» педагогических работников колледжа производится по окончании каждого учебного года по результатам материалов анализа деятельности в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1).

4.3. Начисление баллов для определения размера стимулирующей выплаты административно - управленческому персоналу, учебно - вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу осуществляется по окончании каждого месяца, квартала или полугодия на основании материалов по анализу деятельности в соответствии с критериями (приложение 2).

4.4. Руководители подразделений, служб, профсоюзной организации колледжа подают на каждого работника директору колледжа письменные предложения с обоснованием фактического количества баллов конкретного работника рассчитанного согласно прилагаемым к настоящему Положению критериям в следующие сроки:

- по педагогическим работникам до 05 июля (за прошедший учебный год с 01 сентября по 30 июня);

- по административно-управленческому персоналу, учебно - вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу до 21 числа каждого месяца, последнего месяца квартала или полугодия.

4.5. Условием для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения является наличие средств на оплату труда на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности на момент выплаты.

Приложение № 1
к Положению компенсационных и стимулирующих выплат
работникам государственного профессионального
образовательного автономного учреждения
Амурской области «Амурский колледж строительства
и жилищно-коммунального хозяйства»
(с учетом изменений приказ от 11.01.2022 № 8-од)

**Перечень
критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы преподавателей и мастеров производственного обучения
ГПОАУ «Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Показатели	Период	Ответственный за предоставление информации	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов	Примечания (указать мероприятия, за которые начисляются баллы)
1. Учебно-методическая деятельность							
1.	Качество знаний обучающихся по преподаваемым УД, МДК	Среднее значение от 60%	Учебный год	Зав. отделением	3		
2.	Сохранность контингента в собственной группе	100%	Учебный год	Зав. отделением	7		
3.	Пропуски без уважительных причин занятий, проводимых преподавателем	Не более 5%	Учебный год	Зав. отделением	3		
4.	Призовое место у преподавателя в научно-методических мероприятиях колледжа Участие преподавателя в научно-методических мероприятиях колледжа <i>Баллы по критерию не суммируются</i>		Учебный год	Зав. МО	4 1		
5.	Наличие призового места у преподавателя в учебно-методических мероприятиях областного, всероссийского, международного уровня очной формы проведения Участие преподавателя в учебно-методических мероприятиях областного, всероссийского, международного уровня очной формы проведения <i>Баллы по критерию не суммируются</i>		Учебный год	Зав. МО	8 2		

6.	Наличие призового места у преподавателя в учебно-методических мероприятиях областного, всероссийского, международного уровня заочной формы проведения		Учебный год	Зав. МО	6		
7.	Наличие электронно-образовательного контента по УД, МДК, разработан в текущем учебном году, на платформе MOODLE	Разработан курс (УД, МДК)	Учебный год	Методист	10 (за каждый новый курс)		
8.	Уникальность курса, разработанного на платформе Moodle	Систематическое использование видеоконтента	Учебный год	Методист	5		
		Систематическое использование возможностей и инструментов платформы Moodle			1		
		Систематическое использование интерактивных элементов			2		
		Систематическое использование машинного контроля за прохождением курса			2		
9.	Посещаемость ЭБС	до 5 раз	Ежемесячно, берется наименьшее значение за месяц в течение учебного года	Педагог-библиотекарь	1		
		от 6 до 12 раз			3		
		от 13 до 20 раз			4		
		более 20 раз			5		
10.	Книговыдача	1-9 книг	Ежемесячно, берется наименьшее значение за месяц в течение учебного года	Педагог-библиотекарь	1		
		10-15 книг			3		
		16 и более			5		
11.	Привлечение студентов к	До5	Учебный год	Педагог-библиотекарь	1		
		6-10			3		

	работе ЭБС Юрайт (гибкие курсы, экзамены, входное тестирование, умное тестирование). Учитывается количество привлеченных групп или количество использованных возможностей ЭБС.	11-20				4			
		Свыше20				5			
12.	Диссеминация педагогического опыта преподавателя	Выступление на заседании Школы молодого преподавателя, МО классных руководителей, на заседаниях кафедр, педагогических советах и других мероприятиях		Учебный год	Зав. МО	4			
		Выступление на мероприятиях областного уровня (по приглашению ИРО, на методическом объединении преподавателей АРОО Совет директоров образовательных учреждений СПО Амурской области и др.)				6			
		Наличие публикаций	Областной, региональный уровень			4			
			Всероссийский, международный уровень (кроме дистанционных)			5			
			Всероссийский, международный уровень (на сайтах)			1			
		Проведение открытых учебных занятий, профессионал	Для преподавателей колледжа			1			
			Для педагогических			3			

		альных конкурсов (баллы суммируются)	работников других учреждений С применением ДОТ					
						3		
9.	Участие в движении WorldSkills Russia (баллы не суммируются)	Эксперт демонстрационного экзамена	Учебный год	Зав. МО	1			
		Эксперт регионального чемпионата			3			
		Эксперт национального чемпионата			5			
10.	Повышение квалификации без направления от колледжа (баллы не суммируются)	До 72 часов	Учебный год	Зав. МО	1			
		До 250 часов			2			
		250 часов и выше			3			
2. Учебно-воспитательная деятельность								
11.	Участие преподавателя и студентов в мероприятиях (акциях, фестивалях, точках кипения, спортивных мероприятиях и т.д.) различных уровней	от 5 до 25 человек	Учебный год	Зам.директора по ВР	1			
		от 26 до 50 человек			2			
		свыше 50 человек			3			
12.	Участие в профориентационной работе колледжа (проведение мастер-классов, разработка виртуальных экскурсий, популяризация специальностей (презентации, видеосюжеты), выезд в школы города, в районы и т.д.)		Учебный год	Ответственный секретарь приемной комиссии	2			
13.	Организация и участие преподавателя и студентов группы в проведении мероприятий по нравственно-духовному и патриотическому воспитанию	Наличие	Учебный год	Зам.директора по ВР	3			
3. Позитивные результаты обучающихся во внеурочной деятельности								
14.	Наличие призового места у студента в научно-методических мероприятиях, профессиональных конкурсах колледжа (при условии руководства его деятельностью) Участие студента в научно-методических		Учебный год	Зав. МО	4			

	мероприятиях, профессиональных конкурсах колледжа (при условии руководства его деятельностью) <i>Баллы по критерию не суммируются</i>				1		
15.	Наличие призового места у студента в учебно-методических мероприятиях, профессиональных конкурсах областного, всероссийского, международного уровня очной формы проведения (при условии руководства его деятельностью) Участие студента в учебно-методических мероприятиях, профессиональных конкурсах областного, всероссийского, международного уровня очной формы проведения (при условии руководства его деятельностью) <i>Баллы по критерию не суммируются</i>	Учебный год	Зам.директора по ВР, Зав. МО		8		
					2		
16.	Наличие призового места у студента в учебно-методических мероприятиях, профессиональных конкурсах областного, всероссийского, международного уровня заочной формы проведения (при условии руководства его деятельностью)	Учебный год	Зам.директора по ВР, Зав. МО		6		
13. Общественная активность преподавателя							
17.	Помощь в организации городских, областных мероприятий, проводимых на базе колледжа	По одному баллу за мероприятие, но не более 5 баллов	Учебный год	Ответственный за проведения мероприятия		5	
18/	Заключение договоров о целевом обучении	Баллы начисляются за каждый заключенный целевой договор	Учебный год	Зав. учебно-производственной практикой		5	
19.	Участие в работе комиссий, творческих групп по поручению администрации		Учебный год			15	

Приложение № 2
к Положению компенсационных и стимулирующих выплат
работникам государственного профессионального
образовательного автономного учреждения
Амурской области «Амурский колледж строительства
и жилищно-коммунального хозяйства»

**Перечень
критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогического персонала (кроме преподавателей и мастеров производственного обучения), административно-управленческого персонала и обслуживающего персонала**

	Критерии оценки деятельности педагогических работников, включая педагога-психолога*, педагога – организатора** (кроме преподавателей и мастеров производственного обучения)	Ответственный за предоставление информации	Максимальное количество баллов
			24 балла
1.	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Непосредственные руководители подразделений, служб	3
2.	Своевременность предоставления отчетной документации и информации непосредственным руководителям или в вышестоящие органы	Непосредственные руководители подразделений, служб	5
3.	Качественное ведение документации	Непосредственные руководители подразделений, служб	5
4.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне колледжа - 1 балл; на уровне «образовательного округа» - 2 балла, на уровне области – 3 балла. * Организация психологической поддержки учебно-воспитательного процесса: 1 балл – выполнена работа по заданию администрации колледжа; 2 балла - выполнена работа по заданию управления МОиН АО (связана с обработкой данных исследования не менее 50% студентов колледжа); 3 балла - выполнена работа по заданию МОиН АО (связана с обработкой данных исследования не менее 30% студентов колледжа). ** Проведение культурно-массовых мероприятий: 1 балл - высокий уровень организации и проведения массовых мероприятий; 2 балла - результативность участия студентов колледжа в городских мероприятиях; 3 балла - обеспечение участия студентов в мероприятиях областного уровня.	Зам.директора по УР, зам.директора по УВР, главного бухгалтера	3

5.	Владение персональным компьютером в объеме начинающего пользователя (знание Windows, Office) – 1 балл; в объеме опытного пользователя (включает владение знаниями начального пользователя, работу с презентациями, работу в Интернете, работу со специализированными программами)- 2 балла..	Непосредственные руководители подразделений, служб	2
6.	Участие в разработке внутренних локальных актов *** Участие в методическом обеспечении учебно-воспитательной деятельности (предоставление в методический кабинет мероприятий, тренингов и т.п.)	Зам.директора по УР, главный бухгалтер, зам.директора по УВР	2
7.	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (трудовых, хозяйственных, гражданско-правового характера и др.) *** Участие в реализации социального партнёрства сучреждениям г. Благовещенска (незапланированные мероприятия, требующие срочной подготовки студентов к участию в мероприятиях)	зам.директора по УВР, главный бухгалтер	2
8.	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	Непосредственные руководители подразделений, служб	2
	Критерии оценки деятельности работников административно-управленческого персонала (включая руководителя физического воспитания)	Ответственный за предоставление информации	Максимальное количество баллов
			25 балла
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Директор, зам.директора по напр. деят.	3
2.	Своевременность предоставления отчетной документации и информации руководителю или в вышестоящие органы	Директор, зам.директора по напр. деят.	5
3.	Качественное ведение документации	Директор, зам.директора по напр. деят.	5
4.	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (трудовых, хозяйственных, гражданско-правового характера и др.)	Главный бухгалтер	2
5.	Владение персональным компьютером в объеме начинающего пользователя (знание Windows, Office) – 1 балл; в объеме опытного пользователя (включает владение знаниями начального пользователя, работу с презентациями, работу в Интернете, работу со спец. программами)- 2 балла.	Директор, зам.директора по напр. деят.	2
6.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне колледжа - 1 балл; на уровне «образовательного округа» - 2 баллов, на уровне области – 3 балла.	Директор, зам.директора по напр. деят.	3
7.	Участие в разработке внутренних локальных актов, документов тактического и стратегического характера	Директор, зам.директора по напр. деят.	2
8.	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов	Директор	2
9.	Качественное исполнение обязанностей подчиненными работниками	Директор, зам.директора по напр. деят.	1

	Критерии оценки деятельности работников младшего обслуживающего персонала	Ответственный за предоставление информации	Максимальное количество баллов
			12 баллов
1	Качество проведения генеральных уборок	Зам.директора по АХР, представительные органы трудового коллектива	2
2	Участие в благоустройстве помещений и территории колледжа	Зам.директора по АХР, представительные органы трудового коллектива	3
3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Зам.директора по АХР, представительные органы трудового коллектива	3
4	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа	Зам.директора по АХР, представительные органы трудового коллектива	2
5	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и других заданий		2