

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Краснодарского края «Каневской аграрно-технологический колледж»

Дополнительное соглашение  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
№ 99 от 19.05.2021г.

От Работодателя  
Директор



И.Ю. Метленко

М. П.

От Работников:  
Первичной профсоюзной организации



А.В. Бузиновский

«13» октября 2023 года

М.П.

Дополнения к коллективному договору приняты на общем собрании трудового коллектива ГАПОУ ККАТК «13» октября 2023 года протокол № 77

Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
"Центр занятости населения  
Муниципального образования  
Каневской район"  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения  
Дата 16.10.2023 № к кол. догов. № 99 от 19.05.2021  
Ирина Сергеевна  
наименование должности  
Ирина Сергеевна  
подпись, Ф.И.О.

Краснодарский край  
Ст-ца Стародеревянковская

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Каневской аграрно-технологический колледж» (ГАПОУ КККАТК), именуемое «Работодатель» в лице его директора Метленко Романа Юрьевича, действующего на основании Устава с одной стороны и «Работники» в лице их представителя -председателя первичной профсоюзной организации Бузиновского Александра Владимировича приняли дополнения к коллективному договору № 99 от 19.05.2021 года о нижеследующем:

1. Приложения № 2 к коллективному договору изменить, изложив его в следующей редакции:

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГАПОУ КККАТК  
Р.Ю. Метленко  
13 октября 2023 года



СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
А.В. Бузиновский  
13 октября 2023 года



Приложение № 2  
К коллективному договору  
ГАПОУ КККАТК  
на 2023-2024 годы.

ПРИНЯТО  
на собрании трудового  
коллектива  
13 октября 2023 года  
протокол № 77

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГАПОУ КККАТК

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ГАПОУ КККАТК (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников ГАПОУ КККАТК.

1.3. Положение включает:

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;  
порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;  
порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;  
условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников ГАПОУ КККАТК устанавливается с учетом:

главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29.04.2013 № 400-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы Краснодарского края, направленные на повышение эффективности образования и науки», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» с изменениями и дополнениями и приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 1 декабря 2008 г. № 4060-1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», методическими рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных учреждений (локально-нормативными актами, регламентирующими оплату труда и стимулирующие выплаты работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Каневской аграрно-технологический колледж» (далее – ГАПОУ КККАТК, Колледж).

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед ГАПОУ КККАТК министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

1.4. Цель оценки результативности деятельности работников, педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов эффективности деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников, педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки работником, педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно – социальной деятельности;

- обеспечение внешней экспертной оценки труда;

- усиление материальной заинтересованности работников, педагогических работников в повышении качества профессиональной деятельности.

1.6. Настоящее Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, педагогического работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития ГАПОУ КККАТК

## **II. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников, педагогических работников**

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локально-нормативными актами ГАПОУ КККАТК, регламентирующими оплату труда и стимулирующие выплаты работников, педагогических работников, настоящим Положением.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников, педагогических работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат профессиональной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на все категории работников, согласно штатному расписанию ГАПОУ КККАТК:

- административно-управленческий персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- обслуживающий персонал;
- педагогический персонал.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности работников, педагогических работников служит выполнение критериев и показателей результативности и эффективности работы работника за определенный период времени, а также участие в общественной жизни ГАПОУ КККАТК (приложение №1).

2.5. Подтверждением оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио профессиональных достижений в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни ГАПОУ КККАТК. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев, и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников, педагогических работников в ГАПОУ КККАТК приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией работников ГАПОУ КККАТК создается Комиссия.

Функции комиссии:

- определяет фонд стимулирующих выплат ГАПОУ КККАТК;
- оценивает выполнение показателей эффективности деятельности работника, педагогического работника в соответствии с оценочным листом (приложение №2);
- распределяет стимулирующие выплаты по учреждению;

- определяет размер премии работникам учреждения по утвержденным критериям;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;
- комиссия может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работнику, исходя из значимости данного работника для реализации уставных задач учреждения;
- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы.

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – в соответствии с утвержденной номенклатурой дел учреждения на текущий год.

Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

Комиссия действует на основании настоящего Положения.

2.8. Установление выплат могут производиться ежемесячно.

2.10 Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников, педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения.

2.11. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа месяца;
- Комиссия рассматривает представленные материалы до 15 числа месяца;
  - 16-17 числа месяца, следующего за отчетным периодом, работник может обратиться в Комиссию с апелляцией, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен;
  - до 20 числа месяца, протокол и проект приказа передается директору ГАПОУ КККАТК для издания приказа для начисления выплат стимулирующего характера.

2.12. Комиссия обязана рассмотреть заявление на заседании и дать письменное или устное (по желанию обратившегося) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.13. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника, педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается председателем Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику, педагогическому работнику.

2.15. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

2.16. Любые изменения, дополнения, исключения в Положение обсуждаются на Совете колледжа, согласовываются с профсоюзной организацией работников ГАПОУ КККАТК и утверждаются приказом директора ГАПОУ КККАТК.

### **III. Порядок определения стимулирующих выплат**

3.1. Для определения размера выплат, стимулирующих характера, Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Сумма конкретной выплаты работнику устанавливается в процентном отношении к окладу (тарифной ставке) следующим образом:

- административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал 1 балл = 1%;

- педагогический персонал:

преподаватели 1 балл = 1%

прочий педагогический персонал (педагог дополнительного образования, мастер производственного обучения, руководитель физического воспитания, методист, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, воспитатель) 1 балл = 1%.

3.2. Размер надбавки не должен превышать 300 процентов.

3.3. Количество баллов одного работника не должно превышать предельное количество баллов, установленных для данной категории работников настоящим Положением.

3.4. Установленные выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно за фактически отработанное время и учитываются в составе средней заработной платы работника для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

### **IV. Перечень оснований не начисления или снижения стимулирующих выплат**

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника, педагогического работника не начисляются при следующих обстоятельствах:

- за нарушение устава ГАПОУ КККАТК;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся и работников;
- за длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

- при отсутствии фонда экономии оплаты труда в соответствии с источником финансирования.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника, педагогического работника снижаются при следующих обстоятельствах:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений руководителя учреждения, локальных нормативных актов;
  - при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм профессиональной этики, правил поведения и работы с обучающимися;
  - при нарушении правил ведения документации;
  - пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях;
  - нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материальных ценностей: оборудования, инвентаря, учебной литературы;
- при уменьшении фонда экономии оплаты труда в соответствии с источником финансирования.

4.3. Не начисление или снижение стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть по решению Комиссии и письменному согласию профсоюзной организации работников.

4.5. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по решению Комиссии с учетом их работы в ГАПОУ КККАТК за фактически отработанный период.

**V. Критерии оценки эффективности деятельности работников**  
(Административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, педагогический персонал)  
(Приложение №1 к Положению).

**VI. Форма оценочного листа**  
(Приложение №2 к Положению).

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Заместителя директора по учебно-производственной работе**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Трудоустройство выпускников образовательного учреждения	До 40
2	Развитие социального партнерства	До 40

3	Качество учебно-производственной работы	До 50
4	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 20
5	Наличие обучающихся, ставших победителями или призёрами конкурсов профессионального мастерства	До 10
6	Организация производственной практики в организациях различных форм собственности и отраслевой направленности	До 30
7	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества практики	до 10
8	Выполнение дополнительной работы	До 50
9	Организация и контроль за проведением мероприятий связанных с WorldSkills Russia	До 30
10	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Эффективность воспитательной деятельности по предотвращению преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися или при их участии, к общей численности обучающихся	До 40
2	Обеспечение участия учреждения, в соответствующих мероприятиях по направлениям воспитательной, здоровье сберегающей, спортивно-массовой деятельности	До 40
5	Охват обучающихся работой в системе студенческого самоуправления	До 50



6	Культурно-массовая работа с обучающимися	До 20
7	Отсутствие случаев травматизма в период обучения при проведении культурно-массовых мероприятий	До 10
8	Охват обучающихся работой кружков, секций и в творческих объединениях, дополнительным образованием, состоящих на учете в ИДН, КДН, на учете учреждения	До 30
9	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества воспитания, участие в работе районных методических объединений.	До 40
10	Выполнение дополнительной работы	До 50
11	Контроль работы столовой	До 10
12	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Заместителя директора по учебной работе**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Комплектование контингента обучающихся	До 40
2	Сохранность контингента обучающихся	До 40
5	Квалификационный уровень педагогических работников	До 50
6	Успеваемость обучающихся	До 20
7	Результаты государственной итоговой аттестации обучающихся	До 10
8	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе региональных методических советах по вопросам повышения подготовки качества специалистов	До 30

9	Выполнение программы внедрения электронного образования (в том числе использование интерактивных средств)	До 30
10	Выполнение дополнительной работы	До 50
11	Составление тарификации педагогических работников до ухода в отпуск	До 30
12	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 200

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Заведующего хозяйством**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Сохранение и улучшение материально-технической базы образовательного учреждения	До 40
2	Проведение мероприятий по энергосберегающему режиму	До 40
5	Обеспечение охраны зданий учреждения, общежития и прилегающей территории, антитеррористической безопасности	До 50
6	Готовность учреждения к новому учебному году	До 20
7	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	До 10
8	Обеспечение стабильной деятельности учреждения	До 30
9	Соблюдение и контроль за правилами пожарной безопасности, санитарных правил и др.	До 30
10	Выполнение дополнительной работы	До 50
11	Контроль за проведением капитального ремонта или строительства (оформление соответствующей документации)	До 20
12	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Старшего методиста**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Организация инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 40
2	Участие и результативность студентов в олимпиадах, конкурсах, конференциях, грантах разных уровней.	До 40
5	Наличие участников и призеров (преподавателей) в конкурсах, конференциях по методической работе	До 50
6	Публикации по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	До 20
7	Участие в грантах учреждения, педагогических работников	До 10
8	Организация проведения методической учебы, семинаров по вопросам методического обеспечения образовательного процесса, обобщения и распространения педагогического опыта	До 30
9	Организация и проведение мониторинга качества обучения по балльно-рейтинговой системе в образовательном учреждении.	До 30
10	Выполнение дополнительной работы	До 50
11	Мониторинг используемых спросом специальностей и профессий в Краснодарском крае их введение и лицензирование (с оформлением соответствующей документации)	До 30
12	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 00

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Заведующего отделением**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Повышения открытия групп дополнительного образования в том числе сформированных из обучающихся	До 40
2	Мониторинг ценообразования за обучение в группах дополнительного образования	До 40
5	Своевременное и качественное заполнение документации	До 20
10	Выполнение дополнительной работы	До 40
11	Мониторинг используемых профессий по дополнительному образованию в Краснодарском крае их введение (с оформлением соответствующей документации)	До 30
12	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Плотника**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок	До 40
2	Качественный и своевременный осмотр состояния малых форм, мебели конструкций здания.	До 30
3	Обеспечение сохранности здания (совмещение обязанностей (помощь дворнику, сантехнику);	До 30
4	Участие по благоустройству территории колледжа, в субботниках, общественных работах	До 40

5	За активное участие в работах по косметическому ремонту помещений колледжа;	До 40
6	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
инженера**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок электропроводки	До 40
1	Качественный и своевременный осмотр состояния электрических приборов	До 30
2	Обеспечение бесперебойной работы электронного оборудования, его хранение.	До 20
3	Участие по благоустройству территории колледжа, в субботниках, общественных работах	До 10
4	Ведение системного учета и анализа показателей использования электронной техники	До 35
5	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Концертмейстер**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Подготовка и участие студентов в конкурсах, смотрах	До 40
2	Качественное музыкальное сопровождение мероприятий в клубе.	До 50
3	Обеспечение бесперебойной работы «радио колледж»	До 20
4	Наполняемость кружков	До 10
5	Иные поручения руководства.	До 35

6	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300
---	--	--------

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Ведущего бухгалтера**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Своевременное качественное представление отчетов	До 40
2	Взаимодействие с внебюджетными фондами, статистикой, ИФНС, МВД	До 40
3	Своевременное оформление справок студентов	До 40
4	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	До 40
5	Осуществление контроля за сохранностью бухгалтерских документов	До 40
6	Осуществление приема и контроля первичной документации по соответствующим участкам учета в соответствующие сроки и обработка учетной информации с составлением журналов ордеров	До 40
7	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (период болезни, отпуска)	До 100
8	Участие в проведение плановых и внеплановых инвентаризаций	До 40
9	Своевременное взаимодействие с МОЛ колледжа по вопросу учета активов	До 10
10	Качественное и мобильное выполнение заданий вышестоящей организации	До 40
11	Профессионально значимые качества личности: отсутствие жалоб со стороны работников, отсутствие конфликтов в коллективе	До 40
12	Работа с электронными базами данных и в электронном режиме	До 40
13	Участие в разработке рабочего плана счетов, форм первичных учетных	До 40

	документов, применяемых для фактов хозяйственной жизни колледжа	
14	Участие в разработке и последующем уточнении бюджетной и налоговой политики исходя из структуры и особенности деятельности колледжа	До 40
15	Участие в разработке и последующем уточнении бюджетной и налоговой политики исходя из структуры и особенности деятельности колледжа	До 40
16	Участие в разработке порядка документооборота колледжа	До 40
17	Обеспечение исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности колледжа.	До 40
18	Участие в составлении отчета об исполнении государственного задания	До 40
19	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	До 40
20	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	До 40
21	Подготовка информации для размещения на Интернет- сайте колледжа и ГМУ- <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	До 40
22	Обеспечение правильного использования бюджетных и внебюджетных средств при начислении заработной платы	До 40
23	Обеспечение и сохранность бухгалтерских документов и оформление их в архив	До 40
24	Оформление справок по заявлению сотрудников	До 40
25	Своевременное начисление заработной платы, стипендии и перечисление на карточки сотрудников и студентов	До 40
26	Выполнение иных работ, не входящих в круг обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Диспетчера**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Участие в разработке порядка документооборота колледжа	До 40
2	Участие в составлении отчета об исполнении государственного задания	До 40
3	Работа с электронными базами данных и в электронном режиме с ИФНС	До 40
4	Подготовка информации для размещения на Интернет- сайте колледжа и ГМУ- <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	До 100
5	Своевременное исполнение бухгалтерских операций с внебюджетными поступлениями и размещение в системе ГИС ГМП	До 60
6		До 40
7	Участие в разработке необходимой финансово-хозяйственной документации колледжа.	До 60
8	Обеспечение контроля мероприятий по защите информации, ответственного за хранение и учет криптографических средств защиты информации (СКЗИ)	До 60
9	Соблюдение правил эксплуатации АРМ электронного документооборота и средств электронной цифровой подписи	До 100
10	Своевременная публикация информации на сайте <a href="http://www.zakupki.gov.ru">www.zakupki.gov.ru</a>	До 60
11	Размещение и участие в торговых процедурах в сфере закупок товаров, работ, услуг на электронных торговых площадках как поставщик и заказчик	До 300
12	Выполнение иных работ, не входящих в круг обязанностей	До 300



**Критерии оценки эффективности деятельности  
Бухгалтера (1,2 категории).**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Обеспечение правильного использования бюджетных и внебюджетных средств при начислении заработной платы	До 40
2	Подготовка информации для размещения на Интернет- сайте колледжа и ГМУ- www.bus.gov.ru	До 40
3	Обеспечение и сохранность бухгалтерских документов и оформление их в архив	До 40
4	Своевременное начисление заработной платы и перечисление на карточки сотрудников	До 40
5	Своевременное оформление справок по заявлению сотрудников	До 40
6	Отсутствие задолженности по налогам и платежам в фонды	До 40
7	Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	До 40
8	Обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций законодательству РФ	До 40
9	Сверка расчетов с фондами	До 40
10	Своевременное исполнение бухгалтерских операций с внебюджетными поступлениями и размещение в системе ГИС ГМП	До 40
11	Обеспечение качества учета материальных средств и их сохранности	До 40
12	Взаимодействие с внебюджетными фондами, статистикой, ИФНС, МВД	До 40
13	Качественные результаты труда: осуществление приема и выдачи бланков строгой отчетности в соответствии с документами	До 40

14	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	До 20
15	Соблюдение профессиональной этики	До 20
16	Разработка и внедрение рациональной плановой и учетной документации	До 40
17	Качественное исполнение служебных материалов, запросов	До 40
18	Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности колледжа	До 40
19	Работа с электронными базами данных и в электронном режиме с ИФНС	До 40
20	Обеспечение правил эксплуатации системы электронного документооборота и средств электронной цифровой подписи УРМ Минфина Краснодарского края	До 40
21	Выполнение иных работ, не входящих в круг обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Кладовщика**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1.	Качественное выполнение требований СанПиНа	До 40
2.	Образцовое содержание складских помещений	До 40
3.	Оперативность и качество выполнения заявок	До 40
4.	Отсутствие обоснованных жалоб	До 40
5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	До 40
6.	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Пекаря**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
	Качественное выполнение требований СанПиНа	До 40
	Образцовое содержание помещений, оформление выпекаемой продукции, позволяющее увеличить ее спрос	До 30
	Увеличение объема и ассортимента выпекаемой продукции.	До 40
	Отсутствие обоснованных жалоб	До 40
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	До 40
	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Главного бухгалтера**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Участие в разработке и последующем уточнении бюджетной и налоговой политики исходя из структуры и особенности деятельности колледжа	До 10
2	Обеспечение целевого использования бюджетных субсидий и собственных средств колледжа	До 10
3	Обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов РФ. Своевременно и качественное предоставление отчетов.	До 10
4	Обеспечение исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности колледжа.	До 40

5	Соблюдение финансовой дисциплины (отсутствие просроченной дебиторско-кредиторской задолженности) до 10	До 10
6	Стопроцентное исполнение утвержденных бюджетных субсидий за предыдущий год	До 10
7	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды.	До 10
8	Участие в составлении расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг	До 10
9	Участие в составлении расчета затрат на содержание активов колледжа	До 10
10	Проведение анализа и оценки значений показателей качества государственных услуг и фактов хозяйственной жизни колледжа	До 40
11	Разработка необходимой финансово-хозяйственной документации колледжа.	До 40
12	Анализ эффективности и правильности расходования нефинансовых активов.	До 40
13	Участие в проведение плановых и внеплановых инвентаризаций	До 40
14	Своевременность предоставления запрашиваемой информации и отчетности	До 40
15	Выявление финансовых проблем функционирования колледжа	До 40
16	Обеспечение стабильной деятельности бухгалтерского персонала в колледже.	До 10
17	Подготовка информации для размещения на Интернет- сайте колледжа и ГМУ- <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	До 40
18	Своевременное исполнение бухгалтерских операций с внебюджетными поступлениями и размещение в системе ГИС ГМП	До 40
19	Взаимодействия с фискальными органами во время проверки	До 10
20	Обеспечение правил эксплуатации системы электронного документооборота и средств электронной цифровой подписи УРМ Минфина Краснодарского края	До 40

21	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300
----	--	--------

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Секретаря учебной части**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Работа с базой данных 1С "Колледж"	До 40
2	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	До 40
3	Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря учебной части	До 40
4	Соблюдение сроков предоставления отчетной и иной документации, стоящей на контроле	До 40
5	Уровень соответствия требованиям качества (отсутствие содержательных или орфографических ошибок)	До 40
6	Работа с документацией групп дополнительного образования	До 40
7	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Педагог - библиотекарь**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	1. Организация качественного обслуживания пользователей, сохранность библиотечного имущества	До 40
2	Составление перспективных и текущих планов работы, текстовых и статистических отчетов о работе библиотеки	До 40

3	Изучение состава и использование фондов библиотеки, комплектование библиотечного фонда (Объем фонда, коэффициент обновления фонда библиотеки, количество новых поступлений, использование фонда, использование фонда по предметным областям, оперативность комплектования, оперативность обработки книг, количество выбывшей литературы - акты по причине ветхости, устаревшие по содержанию, утерянные пользователями) Участие в их закупке.	До 40
4	Создание библиотечно-информационных ресурсов	До 40
5	Консультирование в поиске информации по работе со справочными и поисковыми системами	До 40
7	Выполнение запросов на документы или темы	До 30
8	Обслуживание библиографическое, информационное, справочное	До 30
9	Выполнение отдельных разовых хозяйственных поручений	До 10
10	Участие в тематических мероприятиях	До 20
11	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	До 10
12	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Заведующей Столовой**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
---	---	--

1	Ведение, содержание и представление документации по продуктам питания своевременно и в надлежащем порядке.	До 40
2	Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации	До 40
3	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние столовой	До 40
4	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	До 40
5	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания	До 40
7	Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения медосмотра	До 30
8	Отсутствие замечаний по приему продуктов питания и наличию установленной документации на них	До 30
9	Своевременное предоставления заявок заместителю директора по АХЧ на приобретение оборудования, инвентаря, моющих средств	До 10
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	До 20
11	Организация и контроль работы буфета колледжа	До 30
12	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Ведущего экономиста**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника	Диапазон значений/ максимальное
---	--	---------------------------------

	на основании критериев	количество баллов
1	Качественная разработка необходимой финансово-хозяйственной документации колледжа.	До 40
2	Обеспечение целевого использования бюджетных субсидий и собственных средств колледжа	До 40
3	Выявление финансовых проблем функционирования колледжа	До 40
4	Участие в составлении расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг	До 40
5	Участие в составлении расчета затрат на содержание активов колледжа	До 40
6	Проведение анализа и оценки значений показателей качества государственных услуг и фактов хозяйственной жизни колледжа	До 40
7	Своевременность предоставления запрашиваемой информации и отчетности	До 40
8	Подготовка информации для размещения на Интернет- сайте колледжа и ГМУ- <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>	До 40
9	Обеспечение исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности колледжа	До 40
10	Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета колледжа на очередной год	До 40
11	Составление тарификации и штатной расстановки в соответствии со штатным расписанием	До 40
12	Контроль текущего и перспективного планирования финансовой деятельности колледжа	До 40
13	Результативная аналитическая деятельность.	До 40
14	Участие в проведение плановых и внеплановых инвентаризаций	До 40
15	Выполнение иных работ, не входящих в круг обязанностей	До 300



**Критерии оценки эффективности деятельности  
Библиотекаря**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	До 40
2	Читательская активность учащихся по итогам полугодия	До 40
3	Проведение библиотечных часов	До 40
4	Оформление подписки на периодические издания, контроль за их доставкой	До 40
5	Оформление тематических книжных выставок	До 40
7	Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах	До 30
8	Санитарное состояние библиотеки согласно требований СанПиНа	До 30
9	Организация работы студентов в системе интернет, оказание платных услуг студентам (распечатка, копирование и т.д.)	До 30
10	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Лаборанта**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием современных средств ТСО, Интернета	До 40
2	Обеспечение исправного технического состояния оборудования	До 40
3	Сохранность лабораторного оборудования	До 40

4	Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	До 10
5	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Специалиста по кадрам**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Надлежащее состояние документации по кадрам	До 50
2	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел	До 40
3	Обеспечение сохранности кадровых документов и оформление их в архив	До 40
4	Своевременное и качественное предоставление отчетов и документации	До 40
5	Выполнение разовых особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	До 60
6	Повышение квалификации	До 20
7	Работа с документацией в группах дополнительного образования	До 40
8	Работа с официальной почтой колледжа	До 40
9	Консультирование работников колледжа	До 50
10	Составление и ведение документации, связанной с основной деятельностью учреждения	До 50
8	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Юрисконсультанта**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Предоставление интересов колледжа в судах, а также в государственных и иных организациях при рассмотрении правовых вопросов	До 60
2	Участие в подготовке и заключении коллективного договора, разработке локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и т.д.)	До 50
3	Проведение правовой экспертизы проектов приказов, издаваемых колледжем, договоров и иных документов правового характера	До 40
4	Проведение справочно-информационной работы по законодательству	До 30
5	Проведение работы по правовой пропаганде, ознакомлению должностных лиц колледжа с нормативными документами, относящимися к их деятельности	До 40
6	Участие в работе по заключению хозяйственных договоров, подготовке заключений об их юридической обоснованности, проведение их визирования	До 30
7	Консультирование по вопросам образования работников колледжа	До 50
8	Оказание правовой помощи структурным подразделениям колледжа	До 50
9	Своевременное и качественное предоставление отчетов и документации	До 40

10	Выполнение разовых особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	До 40
11	Работа с документацией групп дополнительного образования	До 40
12	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Программиста**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Своевременная установка программного обеспечения на ПК	До 40
2	Поддержка локальной сети	До 40
3	Поддержка бесперебойного приема и отправки документации по электронной почте	До 40
4	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	До 10
5	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	До 30
6	Проведение консультаций по работе с программным обеспечением и сайтами преподавателей	До 10
7	Проведение индивидуальных и групповых занятий с педагогами по подготовке электронных методических материалов	До 40
8	Повышение квалификации	До 30
9	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Коменданта**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Обеспечение соблюдения требований САН ПИНа по созданию надлежащих санитарно-гигиенических условий в общежитии.	До 40
2	Контроль за выполнением правил электробезопасности и противопожарной безопасности в общежитии	До 40
3	организация работ по благоустройству и уборке прилегающей территории	До 40
4	обеспечение сохранности имущества и оборудования, вверенного ему общежития	До 10
5	отсутствие жалоб со стороны родителей обучающихся, педагогов на выполнение должностных обязанностей	До 30
6	Оформление временной прописки проживающих в общежитии	До 30
7	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Инженера**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Своевременное техническое обслуживание счетчиков	До 40
2	Своевременное выполнение заявок на устранение неисправностей	До 40
3	Монтаж новых приборов освещения	До 40
4	Обеспечение бесперебойной работы осветительной и силовой электрической сети на объектах колледжа	До 10

5	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300
---	--	--------

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Механика (гаража)**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	До 40
2	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	До 40
3	Отсутствие нарушений правил ПДД.	До 40
4	Отсутствие замечаний по техническому состоянию автомобилей и с\х	До 40
5	Контроль за проведением ремонтных работ автомобилей и с\х	До 40
	Отсутствие протоколов ГИБДД за нарушение ПДД водителями	До 10
	Исполнение работ требующих коллективного участия сотрудников АХЧ, Активное участие в текущем ремонте.	До 10
	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Дежурного по общежитию**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Качество пропускного режима в общежитии	До 40
2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	До 40
3	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	До 40
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на неправомерные действия	До 40

5	Дежурство в ночное время на этаже, контроль по камерам видеонаблюдения.	До 30
6	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Водителя автомобиля**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 40
2	Обеспечение безопасной перевозки, отсутствие ДТП, замечаний, нахождение автомобиля в чистом виде.	До 40
3	Качественная перевозка Количество перевозок	До 40
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на неправомерные действия	До 40
5	Активное участие в ремонте транспорта колледжа	До 40
6	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Кухонного рабочего, повара**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Сохранность оборудования, соблюдение правил техники безопасности, гигиены	До 40
2	Качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиНа	До 40
3	Работа без замечаний со стороны персонала колледжа, обслуживающих организаций, посторонних граждан	До 40
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на неправомерные действия	До 40
5	Выполнение поручений, связанных с общественно – значимой деятельностью,	До 30

	участие во внебюджетной деятельности, организация и проведения питания в период уборки урожая, проведение мероприятий в столовой колледжа	
6	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Сторожа, уборщика служебных помещений**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Соблюдение правил санитарии и гигиены по содержанию помещений	До 40
2	Проведение генеральных уборок	До 40
3	Соблюдение графика уборок	До 40
4	Экономное расходование ресурсов	До 40
5	Обеспечение сохранности имущества колледжа	До 10
6	Выполнение другой значимой работы	До 20
7	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Руководителя физического воспитания**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Участие обучающихся или команды в спортивных мероприятиях:	До 40
2	Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся для ведения занятий со спецмедгруппой	До 40
3	Количество внеклассных спортивно-массовых мероприятий, проведенных в техникуме	До 40
4	Охват обучающихся спортивно-массовыми мероприятиями по сравнению с прошлым периодом:	До 40



5	Открытые мероприятия в плане обмена опытом (наличие текстов выступлений на методических семинарах, конференциях, проведение открытых уроков, мастер-классов)	До 10
6	Участие в работников техникума в спартакиадах	До 20
7	Поддержание здорового образа жизни	До 10
8	Контроль по организации сохранности личного имущества обучающихся во время проведения урока.	До 30
9	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Преподавателя организатора ОБЖ**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях не менее 2-х раз в неделю, которые ведет преподаватель – организатор ОБЖ, от общего количества обучающихся:	До 40
2	Количество проведенных преподавателем – организатором ОБЖ общеколледжных внеклассных мероприятий по направлению своей деятельности за период:	До 40
3	Участие и наличие призовых мест, обучающихся в конкурсах, научно-практических конференциях, олимпиадах по предмету:	До 40
4	Индивидуальная работа с обучающимися с ОБЗ	До 40
5	Участие преподавателя-организатора ОБЖ в конкурсах профмастерства, научно-практических конференциях, подтвержденное документально: - межрегиональных - муниципальных - внутритехникумовских	До 50

6	Работа по укреплению материально-технической базы по направлению деятельности	До 20
7	Поддержание здорового образа жизни	До 10
8	Активное участие в мероприятиях, проводимых на территории Краснодарского края и Каневского района	До 30
9	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Педагога –психолога**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Участие на различных научно-практических конференциях, конкурсах творческих проектов и т.п., сопровождаемых психологом	До 40
2	Психолого-педагогическая помощь обучающимся	До 40
3	Наличие авторской программы коррекционно-развивающих занятий с обучающимися, состоящими на внутриколледжном учете, с отклонениями в поведении.	До 40
4	Снижение количества пропусков занятий обучающихся «группы риска» в сравнении с предыдущим периодом	До 40
5	Число обследованных обучающихся с целью выявления «группы риска»	До 50
6	Количество случаев оказания помощи обучающимся попавшим в жизненные трудные ситуации	До 20
7	Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития и поведения обучающихся	До 10
8	Осуществление психологической работы по просвещению педагогов, мастеров, классных руководителей и родителей	До 30
9	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Социального педагога**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Участие на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов и т.п., сопровождаемых социальным педагогом	До 40
2	Положительная динамика среднего балла обучающихся с проблемами в обучении	До 40
3	Снижение количества обучающихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия	До 40
4	Социально-педагогическая помощь обучающимся (количество обучающихся)	До 40
5	Число обследованных обучающихся с целью выявления «группы риска»	До 50
6	Наличие авторской программы коррекционно-развивающих занятий с обучающимися, состоящими на внутриколледжном учете, с отклонениями в поведении.	До 20
7	Количество фактов правонарушений, совершенных обучающимися	До 10
8	Снижение количества пропусков учебных занятий	До 30
9	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Старшего воспитателя**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Индивидуальная работа с обучающимися, работа на основе диагностики, рекомендаций психолога, медицинских работников, социального педагога, преподавателей	До 40

2	Воспитательная работа с обучающимися за рамками функционала и рабочего времени старшего воспитателя (туристические походы, выезд на спартакиады, соревнования, фестивали, участие в днях открытых дверей, экскурсии, посещение мероприятий, родительских собраний и т.д.)	До 40
3	Высокий уровень трудовой дисциплины	До 40
4	Ведение наставнической деятельности	До 40
5	Организация досуговой деятельности	До 50
9	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Методиста**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Количество посещенных занятий педагогических работников (норма - 240 учебных и воспитательных занятий в год)	До 40
2	2.Подготовка педагогических работников к различным конкурсам с участием методиста:	До 40
3	Подготовка обучающихся к участию в различных конкурсах, олимпиадах, фестивалях под руководством методиста:	До 40
4	Подготовка материалов для участия колледжа в конкурсах:	До 40
5	Число обследованных обучающихся с целью выявления «группы риска»	До 50
6	Наличие авторской программы коррекционно-развивающих занятий с обучающимися, состоящими на внутриколледжном учете, с отклонениями в поведении.	До 20

7	Наличие призовых мест, занятых колледжем в конкурсах (при участии методиста)	До 10
8	Методическое сопровождение опытно-экспериментальной деятельности педагогов	До 30
9	Количество разработанных методических материалов (рекомендаций, разработок, информационных справок) для внутреннего пользования:	До 10
10	количество выступлений методиста на различных профессиональных форумах (педсоветах, конференциях и др.	До 15
	Количество семинарских занятий, проведенных методистом в колледже:	До 30
	Количество обобщенного актуального педагогического опыта	До 10
	Наличие публикаций самого методиста и под его руководством о различных аспектах методической деятельности в ОУ (в периодической печати, на сайте ОУ и т.д.)	До 50
	Наличие прироста в методическом содержании учебного кабинета в течение периода	До 10
	Социальная активность методиста в жизни колледжа	До 10
	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Рост уровня вовлечённости в общественно-полезную деятельность	До 40

2	Адресное вовлечение трудных/ нестандартных подростков	До 40
3	Вовлечение родителей и социальных партнёров в воспитательную работу образовательной организации	До 40
4	Распространение и трансляция опыта воспитательной работы образовательной организации	До 40
5	Рост числа детей-участников конкурсов и проектов	До 50
9	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Мастера производственного обучения**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Оформление паспорта мастерской, лаборатории, кабинета	До 40
2	Санитарно-гигиеническое состояние мастерской, лаборатории, кабинета	До 40
3	Наличие перспективного плана развития мастерской, лаборатории, кабинета	До 40
4	Своевременное заполнение отчетов и планирующей документации	До 40
5	Систематизация учебно-наглядных пособий (схем, таблиц, технологических карт, медиатеки презентаций и т.д.)	До 50
6	Заключение и оформление 2х и 3х сторонних договоров на прохождение производственной практики	До 20
7	Владение содержанием учебного материала через проведение уроков учебной практики в традиционной форме	До 10
8	Владение формами и методами обучения и контроля	До 30

9	Организация и проведение олимпиад (конкурсов) профессионального мастерства	До 10
10	Использование новых производственных и педагогических технологий. Владение ИКТ компетентностью	До 15
11	Участие в олимпиадах (выставках) по техническому творчеству и рационализации	До 30
12	Наличие методической литературы по проблемам воспитания	До 10
13	Участие в профориентационной работе	До 50
14	Обобщение и распространение опыта работы, путём выступлений, докладов, официальных публикаций на региональном и всероссийском уровне	До 10
15	Подготовка призеров олимпиад профессионального мастерства регионального и федерального уровня	До 10
16	Объезд и отчет о прохождении производственной практики, посещение уроков теоретического обучения	До 30
17	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

### Критерии оценки эффективности деятельности Воспитателя

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Обеспечение развития обучающихся по результатам мониторинга реализации программы.	До 40
2	Реализация дополнительных проектов для работы с обучающимися	До 40
3	Участие на открытых мероприятиях, выступлениях на конференциях, семинарах, педагогических советах, методических объединениях, утренниках, мероприятиях в колледже	До 40
4	Помощь обучающимся (количество обучающихся)	До 40

5	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб, претензий	До 50
6	Участие в профессиональных конкурсах, выставках и мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения.	До 20
7	Дополнительное образование в рамках образовательной программы (кружковая работа).	До 10
8	Выполнение дополнительной работы	До 30
9	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Заведующего хозяйством**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения правильность оформления технического задания и контрактных и договорных отношений	До 40
2	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	До 40
3	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	До 40
4	Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	До 40
5	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб, претензий	До 50
6	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг.	До 20
7	Своевременная и качественная сдача отчетности).	До 10
8	Выполнение дополнительной работы	До 30
9	Ежегодное увеличение урожайности по культурам	До 40
10	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300



**Критерии оценки эффективности деятельности  
Управляющего учебным хозяйством**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	До 40
2	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	До 40
3	Непосредственное участие в составлении программ обучения	До 40
4	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб, претензий	До 50
5	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг.	До 20
6	Своевременная и качественная сдача отчетности).	До 10
7	Выполнение дополнительной работы	До 30
8	Ежегодное увеличение урожайности по культурам	До 40
9	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Мастера производственного обучения (агронома)**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Соблюдение и контроль за севооборотом на полях колледжа	До 40
2	Своевременный учет материальных ценностей, семян для посадки нового урожая	До 40
3	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	До 40
4	Ведение соответствующей документации	До 40

5	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб, претензий	До 50
6	Повышение урожайности, снижение потери урожая при сборе	До 30
7	Своевременная и качественная сдача отчетности.	До 10
8	Выполнение дополнительной работы	До 30
9	Ежегодное увеличение урожайности по культурам	До 40
10	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Тракториста**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Отсутствие сбоев в работе трактора	До 40
2	Своевременный учет ГСМ и его экономичный расход	До 40
3	Сохранность имущества учреждения	До 40
5	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб, претензий	До 50
6	Отсутствие замечаний к работе со стороны руководства.	До 20
7	Своевременная и качественная сдача работы на полях	До 10
8	Выполнение дополнительной работы	До 30
9	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

**Критерии оценки эффективности деятельности  
Рабочего зеленого хозяйства**

<b>№</b>	<b>Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев</b>	<b>Диапазон значений/ максимальное количество баллов</b>
1	Отсутствие сбоев в работе, гибели скота и урожая по вине работника	До 40

2	Своевременный учет поголовья и собранного урожая	До 40
3	Сохранность имущества учреждения	До 40
5	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб, претензий	До 50
6	Отсутствие замечаний к работе со стороны руководства.	До 20
7	Своевременная и качественная сдача работы	До 10
8	Выполнение дополнительной работы	До 30
9	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

### Критерии оценки эффективности деятельности преподавателя

1.	Повышение квалификации профилю (направлению) деятельности педагогического работника.	
2.	Открытый урок, мастер-класс (до 50 баллов) <i>На уроке должны присутствовать члены администрации, методист и 2-3 преподавателя; сдан конспект с отзывами и анализом</i>	
3.	Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах (муниципальном, территориальном – 5 баллов; региональном – 10 баллов. Призер или лауреат на уровнях: муниципальном, территориальном – 20 баллов; региональном – 50 баллов; федеральном – 80 баллов. Победитель на уровнях: муниципальном, территориальном – 35 баллов; региональном – 70 баллов; федеральном – 100 баллов)	
4.	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности (результаты распространения опыта профессиональной деятельности на различных уровнях в форме выступлений (на конференциях, семинарах, совещаниях), занятий в системе дополнительного профессионального образования) <i>За мероприятие на уровне: муниципальном – 10 баллов; территориальном – 15 баллов;</i>	

	<i>региональном – 20 баллов; федеральном – 25 баллов; международном – 35</i>	
5.	Участие в аттестационной комиссии (до 10 баллов)	
6.	Инновационная и экспериментальная деятельность в профессиональной области <i>Представление результатов инновационной деятельности на уровнях: муниципальном, территориальном – 10 баллов; региональном – 15 баллов; федеральном – 20 баллов</i>	
7.	21. Участие педагогического работника в экспертной деятельности <i>Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри на уровнях: муниципальном, территориальном – 5 баллов; региональном – 10 баллов; федеральном – 15 баллов</i>	
	Участие обучающихся в международных, всероссийских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами отраслевых министерств РФ и других федеральных органов исполнительной и законодательной власти <i>Наличие участников на уровнях: муниципальном – 3 балла; территориальном – 4 балла; региональном – 5 баллов; федеральном – 10 баллов; международном – 15 баллов. Наличие победителей (1-е место) или призеров, лауреатов (2-е и 3-е место) на уровнях: муниципальном – 10 баллов; территориальном – 15 баллов; региональном – 20 баллов; федеральном – 25 баллов; международном – 35 баллов.</i>	
8.	Участие обучающихся в региональных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами отраслевых министерств Краснодарского края и других региональных органов исполнительной и законодательной власти, ОО высшего образования; ГБУКК ЦСО <i>Наличие участников на уровнях: муниципальном – 3 балла; территориальном – 4 балла; региональном – 5 баллов. Наличие победителей (1-е место) или призеров, лауреатов (2-е и 3-е место) на уровнях: муниципальном – 5 баллов; территориальном – 10 баллов; региональном – 15 баллов</i>	

9.	<p>Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, определяемых ежегодными приказами муниципального органа управления образованием (далее - МОУО), других органов местного самоуправления муниципального образования, ОО профессионального образования</p> <p><i>Наличие участников на уровнях: муниципальном – 3 балла; территориальном – 4 балла. Наличие победителей (1-е место) или призеров, лауреатов (2-е и 3-е место) на уровнях: ОО – 3 балла; муниципальном – 5 баллов.</i></p>	
10.	<p>Участие обучающихся в научно-исследовательской, научно-практической и проектной деятельности, определяемой нормативными документами отраслевых министерств РФ, Краснодарского края, других федеральных и региональных органов исполнительной и законодательной власти, органов местного самоуправления муниципального образования; ОО высшего образования; ГБУКК ЦСО, ОО профессионального образования</p> <p><i>Наличие участников на уровнях: муниципальном – 3 балла; территориальном – 4 балла; региональном – 5 баллов; федеральном – 5 баллов; международном – 10 баллов. Наличие победителей (1-е место) или призеров (2-е -3-е место) на уровнях: ОО – 3 балла (не более 15 баллов); муниципальном – 5 баллов; территориальном – 10 баллов; региональном – 15 баллов; федеральном – 25 баллов; международном – 35 баллов.</i></p>	
11.	<p>Разработка программы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 100 часов (20 баллов)</li> <li>- более 100 часов (30 баллов)</li> </ul> <p>Корректировка программы (5 баллов)</p> <p>Разработка КОС</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 100 часов (до 30 баллов)</li> <li>- более 100 часов (до 40 баллов)</li> <li>- более 250 часов (до 50 баллов)</li> </ul> <p><i>КОС должны быть рассмотрены и утверждены на заседании УМО, пройти экспертизу в комиссии, сданы в методический кабинет</i></p>	
12.	<p>Деятельность по организации и проведению воспитательной работы с обучающимися</p> <p><i>(Результаты привлечения обучающихся:</i></p>	

	<p>- в молодежные объединения по интересам (организация и проведение кружковой работы, факультативов, мастерских, лабораторий и т.п.)</p> <p>- в молодежные объединения (волонтерские, студенческие трудовые отряды) разной направленности)</p> <p>Разработка и реализация в совместной деятельности с обучающимися социально значимых, социально- профессиональных проектов различной направленности от 5 до 20 баллов)</p>	
13.	<p>Выезды по профориентации:</p> <p>- школы города (до 20 баллов)</p> <p>- школы района (до 25 баллов)</p> <p>Приказ по профориентации</p>	
14.	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

Размер доплаты за качественную работу преподавателям по рейтинговой системе определяется через оценивание в баллах. По итогам проведения оценки всех показателей качества работы преподавателя высчитывается суммарный балл каждого преподавателя (n), общее количество баллов (s), которые набрали все преподаватели колледжа, а за тем высчитывается «стоимость» одного балла для назначения стимулирующих выплат (b). Стоимость одного балла вычисляется следующим образом:

$$b = \text{ФОТ(ст)} / s, \text{ где}$$

b – «стоимость» 1 балла для назначения стимулирующей выплаты,

ФОТ(ст) – стимулирующая часть ФОТ преподавателей, осуществляющих учебный процесс,

S – сумма баллов, набранных по стимулирующим показателям всеми преподавателями колледжа.

Величина стимулирующих выплат каждого педагога (M) определяется следующим образом:

$$M = b * n,$$

где n – количество баллов, набранное конкретным преподавателем.

### **Критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1.	Разработка и участие в проектах (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Федеральный уровень - 30 Региональный (краевой) - 20 Зональный (городской) - 10 Собственный (колледжа) - 5

2.	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий, выносных экспозиций для помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	1 тематический комплекс наглядных пособий - 1 балл
3.	Организация работы обучающихся по экспериментальным проектам	За каждого обучающегося -1
4.	Наличие научных публикаций, статей, монографий, по профилю работы за отчетный период	10 баллов за 1 публикацию
5.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах, педсоветах	Региональный (краевой) - 20 Зональный (городской) – 10 Собственный (колледжа) - 5
6.	Активное участие в работе краевых, зональных (городских) методических объединений, подтвержденное документально: сертификаты, дипломы, благодарственные письма и т.п.	Региональный (краевой) – 20 Зональный (городской) - 10 Уровень учреждения - 5
7.	Создание портфолио достижений, разработка индивидуального сайта. Публикация авторских работ на сайте колледжа	Работы на сайте - 10 Портфолио - 20 Индивидуальный сайт - 30
8.	Организация и руководство клубом по интересам	Наличие - 10
9.	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	До 10
10.	Посещаемость объединения обучающимися	Положительная динамика - 5
11.	Подготовка участников конкурсов, конференций	Региональный (краевой) – 20 Зональный (городской) - 10 Уровень учреждения - 5
12.	Подготовка победителей (призеров) конкурсов	Региональный (краевой) – 30 Зональный (городской) - 20
13.	Выполнение иных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 300

1. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора № 99 от 19.05.2021 года и вступает в силу с 01 октября 2023 года.

2. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.



Приложение №2  
к Положению о критериях  
оценки эффективности  
деятельности работников

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(Ф.И.О. работника, должность)

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей за истекший период (заполняется работником с указанием источника)	Подтверждение сведений (заполняется руководителем структурного подразделения с указанием источника)	Итоговый оценочный балл (заполняется комиссией)	Обоснование (заполняется комиссией в случае снижения оценочного балла)
1	2	3	4	5	6	7

Оценочный лист заполнен «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Протокол комиссии от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

С оценочным листом ознакомлен \_\_\_\_\_ Ф.И.О. работника (подпись работника)