

Согласовано:
Председатель Совета колледжа
Зам.директора по УМР
Ю.А. Савищенко

Утверждаю
Директор КГА ПОУ
«Энергетический колледж»
А.И. Кельдюшев
2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О выплатах стимулирующего характера работникам
краевого государственного автономного профессионального образовательного
учреждения «Промышленный колледж энергетики и связи»
и критерии их оценки**

Владивосток, 2020

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 9190-р;
- Приказом Минтруда России от 13 мая 2013 г. № 202 «О проведении pilotного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»;
- Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденными 18 июня 2013 г.
- Постановлением Правительства № 583 2008 г. "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (с изменениями и дополнениями);
- Ежегодными рекомендациями Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Письмом Минобрнауки № АП-1073/02 2013 г. «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников »;
- Положением об оплате труда КГА ПОУ «Энергетический колледж» глава 5

1.2 Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Промышленный колледж энергетики и связи», повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

1.3. Положение направлено на усиление связи оплаты труда педагогических работников, с их личным трудовым вкладом в конечные результаты и качества работы колледжа, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа, повышения эффективности деятельности других работников.

1.4. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ, а также индикаторы (критерии) назначения данных выплат педагогическим работникам (в том числе преподавателям и мастерам производственного обучения колледжа), руководителям групп и отделений, специалистов и служащих, обслуживающего персонала.

1.5. выплаты за качество выполняемых работ производятся в пределах стимулирующего фонда, формируемого администрацией колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа.

1.6. Установление, повышение или уменьшение выплат за качество выполняемых работ производится приказом директора колледжа согласно расчетам, произведенным Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

1.7. Установленные настоящим Положением выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам колледжа по основному месту работы, а также внутренним совместителям, ведущим педагогическую нагрузку.

1.8. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работников, в том числе преподавателей и мастеров производственного обучения, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития колледжа.

2. Порядок распределения Выплат стимулирующего характера

Фонд оплаты труда колледжа состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

- административно-управленческого персонала
- педагогического персонала, осуществляющих образовательный процесс
- педагогического персонала, не осуществляющих образовательный процесс
- учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения
- обслуживающего персонала образовательного учреждения

Базовая часть фонда оплаты труда распределяется между всеми категориями персонала.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;

Премия выплачивается работникам единовременно за организацию и проведения мероприятий, направленных на повышение имиджа авторитета колледжа среди населения, непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных целевых программ; выполнение особо важных и срочных

работ, оперативность и качественный результат, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа).

Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы, за высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы, участие в выполнении срочных и важных работ, мероприятий;
- результативность и качество;

Максимальным размером надбавка не ограничивается.

При установлении стимулирующих выплат используются следующие критерии оценки труда сотрудников:

- строгое исполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции; проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу;
- активное участие в мероприятиях, большой личный вклад в развитие колледжа;
- соблюдение правил трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности, санитарно-гигиенических норм, исполнение приказов и распоряжений администрации колледжа.
- за осуществление высокого уровня руководства подразделениями, организации административно-управленческой и учебно-воспитательной деятельности.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничиваются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

- выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.
- работникам, проработавшим неполный период, выплаты стимулирующих производятся с учетом отработанного времени.

3. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности

3.1 Размеры, порядок и условия установления выплат за качество выполняемых работ не противоречат Положению о системе оплаты труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Промышленный колледж энергетики и связи», Коллективному договору и другим локальным нормативным актам колледжа.

3.2 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ определяются Настоящем положением и отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте), в соглашение к трудовому договору.

3.3. Система стимулирующих выплат включает в себя ежемесячные денежные выплаты сотрудникам, расчет размеров которых производится один раз по результатам работы за прошедший квартал в следующем квартале.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально выполненной обязательной части.

3.5. Конкретный размер выплат может устанавливаться работнику в процентах от основного должностного оклада, а также в абсолютных размерах.

3.6. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников, в том числе педагогических работников на основе их личных портфолио, в колледже приказом руководителя создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат, состоящая из:

Председатель: директор,

Члены комиссии: заместитель директора по УМР, заместитель директора по СВР, заместитель директора по АХЧ, заведующие учебной частью, главный бухгалтер, заместитель директора по УПР, заведующий учебной и производственной практикой.

3.7. Комиссия действует на основании Настоящего положения.

3.8 Распределение стимулирующих выплат производится Комиссией и директором на основании аналитической информации о достижении критериев и показателей предоставленной заместителями директора. Данная информация является основанием для стимулирования работников.

3.9 Для определения размеров выплат используются критерии (индикаторы) разработанные в Приложении №1

3.10 Работники колледжа могут быть не представлены к стимулированию и премированию.

4. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников (основного персонала)

4.1. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе постоянного мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника колледжа.

4.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития студентов, вклад преподавателей и мастеров производственного обучения в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни колледжа.

4.3 Основанием для назначения стимулирующих выплат и премии педагогическим работникам служат следующие примерные показатели:

- Отсутствие отчислений, исключений из колледжа, пропусков уроков без уважительной причины, опозданий, соблюдение режима учебно-воспитательного процесса, активное участие преподавателя в методической работе (педсоветах, конференциях, семинарах, методических объединениях).

- За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа у учащихся, родителей, общественности.

- За высокую результативность труда педагога психолога, педагога-организатора, социального педагога
- За высокий уровень организации работы с родителями.
- За высокий уровень воспитательной работы (отсутствие нарушителей дисциплины в общежитии, режима проживания в общежитии)
- За высокий уровень организации деятельности обучающихся (дежурство, волонтерство и т.д.)
- проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на научно-практических конференциях, наличие опубликованных работ, работ по обобщению опыта, наставничество, размещение результатов на сайтах и т.д., наличие собственных методических дидактических разработок.

4.4. Портфолио заполняется преподавателем и мастером производственного обучения самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

4.5. Основное назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам-дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим..

4.6 В установленные настоящим положением, сроки преподаватели и мастера производственного обучения передают руководителю в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом результативности деятельности (Приложение 2), содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

4.7 Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

4.8. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

1) преподаватели и мастера производственного обучения сдают оценочные листы в Комиссию в последний день отчетного периода (квартала),(31 марта, 30 июня, 30 сентября, 31 декабря);

2) Комиссия рассматривает представленные материалы до 15 числа после отчетного периода (квартала) ;

3) до 26 числа отчетного периода результаты работы Комиссии (проект приказа, протоколы и т.п) передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

4.9 Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности преподавателя и мастера производственного обучения

за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности, 1 балл равен 1 %.

4.10. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом преподавателя и мастера производственного обучения и других педагогических работников подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись каждого преподавателя и мастера производственного обучения и других педагогических работников и утверждается приказом директора.

4.11. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам начисляются на основной должностной оклад.

4.12. В случае несогласия преподавателя и мастера производственного обучения с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

4.13. Комиссия обязана в течение одной недели рассмотреть заявление преподавателя и мастера производственного обучения и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

5. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты и премиальные выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за:

- небывшее и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий;
- нарушение Устава колледжа ,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и приказов директора;
- наличие любого административного взыскания;
- совершение дисциплинарного проступка;
- обоснованные претензии родителей, учащихся, коллег;
- негативные, межличностные отношения в коллективе;
- нарушение норм педагогической этики
- нарушение правил поведения и работы с обучающимися;
- унижение чести и достоинства коллег и учащихся
- пропуск занятий, педагогических советов, совещаний и других мероприятий колледжа;
- неисполнение распоряжений администрации
- снижение качества работы;
- низкое качество обучения
- несвоевременную сдачу отчетности;
- небрежное оформление установленной документации установленной колледжем подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки)

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников колледжа и действует до принятия нового.

6.2 Положение утверждается приказом директора по согласованию с Светом колледжа.

6.3 В Положение могут быть внесены изменения по согласованию с Советом колледжа.

6.4 Срок действия данного Положения ограничен принятием новых нормативных правовых актов.

Приложение 1

Показатели и критерии оценки эффективности работы преподавателей и мастеров производственного обучения

	Критерии и показатели	Количество баллов
1	Уровень успеваемости студентов по предмету (обеспечение качества образования в колледже, отсутствие неудовлетворительных оценок по учебным дисциплинам)	100% - 10 баллов 90% - 8 баллов 80% - 5 баллов
2	Качество обучения, знаний (доля обучающихся, получивших по предмету за расчетный период «4» и «5» % показателя знания предмета на «хорошо» и «отлично» при условии успеваемости не ниже 90%)	50 % - 10 баллов
3	Количество преподаваемых учебных дисциплин	1-3 2 балла 4-6 5 баллов 7-9 10 баллов
4	Участие в общественно - значимых и внеурочных мероприятиях	1-10 баллов
5	Качественное активное участие в профориентационной работе колледжа	5-10 баллов
7	наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта, участие в научно-исследовательских работах, смотрах конкурсах, ярмарках и т.д.	региональный уровень - 15 баллов краевой уровень - 5 баллов всероссийский уровень - 20 баллов городской уровень - 10 баллов внутри колледжа - 5 баллов
8	Развитие материально – технической базы колледжа: наполняемость стендами, учебно-методическими пособиями кабинета, лаборатории, мастерской и т.д. (отчет)	5-10 баллов
9	Участие и подготовка студентов в конкурсах, олимпиадах, смотрах и т.д. (Подготовка участников конкурса, призеров НПК, олимпиад, выставок тех.	региональный уровень - 15 баллов краевой уровень - 10 баллов всероссийский уровень - 20 баллов

	творчества (дипломы, грамоты) занятие призовых мест (кроме дистанционных). Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях, олимпиадах) наличие обучающихся – победителей или призеров предметных олимпиад, конкурсов, чемпионатов, соревнований и т.д.)	внутри колледжа	- 5 баллов
10	Непосещение педагогических советов, ИМС, заседаний ЦМК, рабочих совещаний и т.д.(без уважительных причин)		-10 баллов
11	Неисполнение обязанностей дежурного преподавателя		-10 баллов
12	Несвоевременность заполнения, оформления и предоставления КТП, рабочих программ, рабочей учебной документации, планов, журналов, зачеток, ведомостей и т.д.		- 10 баллов
13	Непосещение закрепленной школы и неучастие в профориентационной работе колледжа		- 10 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности работы руководителей групп и отделений (заведующих отделениями):

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты
Качественная организация текущего и перспективного планирования деятельности отделений колледжа	10 -20 баллов
Предоставление в установленные сроки информации о показателях деятельности отделений.	10 -20 баллов
Своевременный мониторинг и анализ качества деятельности отделений за учебный год.	10 -20 баллов
Активное участие в подборке и расстановке педагогических кадров с целью повышения качества образования.	10 -20 баллов
Создание комфортных условий на отделениях колледжа для разработки образовательных программ по специальности СПО	10 -20 баллов
Постоянное координирование работы преподавателей на отделениях по выполнению Учебных планов, образовательных программ и разработке необходимой учебно-методической документации.	10-20 баллов
Качественное осуществление контроля соответствия содержательной части учебных занятий требованиям образовательной программы СПО, качества записей о проведенных учебных занятиях (в журналах учебных занятий) на отделениях	10 -20 баллов
Своевременное осуществление контроля за учебной нагрузкой студентов на отделениях	10 -20 баллов
Своевременное принятие мер по сохранению контингента на отделениях.	10 -20 баллов
Стабильное обеспечение выполнения студентами на отделении Правил внутреннего распорядка, соблюдение дисциплины, правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	10 -20 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности работы бухгалтеров

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты
Своевременное и качественное оформление и представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	10-50 баллов
Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	10- 50 баллов
Активное участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации расходования бюджетных средств	20 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	20 баллов
Качественное составление и контроль за первичной документацией по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготовка их к счетной обработке	20 баллов
Работа с прочими организациями	20 баллов
Высокая результативность работы с внебюджетными средствами	10-50 баллов
За соблюдение финансовой дисциплины, высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых положений, систем оплаты труда, выполнение расчетов по бюджету)	10-20 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности работы специалиста по персоналу

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты
Анализ и разработка нормативно правовой документации	25 баллов
Соблюдение сроков и качественное исполнение документов (приказов, графика отпусков)	20 баллов
Высокое качество исполнения служебных писем, запросов	15 баллов
Качественное ведение личных дел, своевременность и правильность составления трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	25 баллов
Своевременное предоставление отчетности	15 баллов
Отсутствие фактов нарушения законодательства – по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	50 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности работы секретаря руководителя, секретаря учебной части, архивариуса, диспетчера по расписанию, юристконсульта, специалиста в сфере закупок,

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты
Соблюдение сроков исполнения документации	20 баллов
Обеспечение контроля над своевременностью предоставления, отправления ответов, отчетов на запросы вышестоящих организаций	15 баллов
Оперативность, системность и качество ведения документации	10 баллов
Качество и исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	15 баллов
Своевременное предоставление отчетности	15 баллов
Отсутствие фактов нарушения законодательства – по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	25 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности работы старшего методиста и методиста:

Показатели и критерии эффективности деятельности	Условия получения выплаты
Исполнительская дисциплина (своевременная подготовка отчетов, планов, справок и т.д.).	20 баллов
Подготовка и участие в деятельности педагогического совета, ИМС и др. мероприятиях колледжа.	20 баллов
Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения.	10-20 баллов
Участие в работе по организации повышения квалификации работников по соответствующим направлениям их деятельности	20 баллов
Реализация дополнительных образовательных и профессиональных программ Подготовка и участие педагогических работников в мероприятиях КМО, конкурсах, олимпиадах различного уровня	10-20 баллов
Подготовка и участие обучающихся в мероприятиях КМО, конкурсах, олимпиадах различного уровня	10-20 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности работы библиотекаря

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты
Своевременное предоставление отчетности	10 баллов
Обеспечение сохранности имущества	10 баллов
Внедрение в работу информационных технологий	10 баллов
Проведение закупок книг в библиотеку	10 баллов
Высокая читательская активность обучающихся	10 баллов
Пропаганда чтения как формы культурного досуга	10 баллов
Оформление тематических выставок	10 баллов
Участие в мероприятиях колледжа	20 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности работы водителя:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты

Отсутствие замечаний к техническому, гигиеническому состоянию транспортных средств, гаражных боксов, территории	10 баллов
Организация работы по безопасной перевозке людей на транспорте	50 баллов
Безаварийное вождение	30 баллов
Выполнение дополнительных поручений, связанных с основной и иной уставной деятельностью	10 баллов
Высокая напряженность	50 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности работы сетевого администратора, программиста

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты
Качественное и своевременное обновление сайта	50 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб на ненадлежащее выполнение функциональных обязанностей	10 баллов
Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	50 баллов
фото и видеосъемка мероприятий, обработка, монтаж материалов	15 баллов
Консультирование работников по различным вопросам технического характера, помощь в восстановлении файлов и документов, удаление вредоносных программ и вирусов на флашносителях и компьютерах пользователей	50 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности работы обслуживающего персонала (уборщицы, рабочие, и т.д.)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты
Качественное и регулярное проведение генеральных уборок	10 баллов
оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	10 баллов
Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения и канализации, электрооборудования и т.д.	10 баллов
Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	10 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб на ненадлежащее выполнение функциональных обязанностей	10 баллов
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений	10 баллов
Сохранность одежды в раздевалке	10 баллов
Обеспечение пропускного режима	10 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности работы сторожей

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты
Обеспечение пропускного режима	15 баллов
Соблюдение порядка и частоты на закрепленном участке	15 баллов
Эффективность мероприятий по экономии электроэнергии и водоснабжения	15 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности работы заведующей хозяйством, коменданта учебных корпусов, коменданта общежития, инженера по организации и эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, специалист по охране труда

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты
---	---------------------------

Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	15 баллов
Обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда;	15 баллов
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	15 баллов
Своевременное обеспечение необходимым инвентарём образовательного процесса	10 баллов
Своевременное составление установленной документации по учету и списанию материальных ценностей и материалов	15 баллов
Постоянный контроль за расходованием электроэнергии, воды, тепла	15 баллов
Качественная организация и руководство работой обслуживающего персонала	15 баллов
Обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности систем, ресурсов и средств учреждения	50 баллов

Приложение 2

Оценочный лист результативности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения (заполняется собственноручно преподавателем и мастером производственного обучения)

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____

	Наименование критерия и показателя	Сумма баллов по результатам самооценки	Оценка комиссии
1	Успеваемость студентов по предмету		
2	Качество обучения (средний балл по преподаваемым предметам)		
3	Количество преподаваемых учебных дисциплин		
4	Участие в общественно - значимых и внеурочных мероприятиях		
5	Участие и подготовка профориентационных мероприятий		
6	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта, участие в научно-исследовательских работах, смотрах конкурсах, ярмарках и т.д.		
7	Занятие призовых мест (1-3) на мероприятиях		
8	Развитие материально – технической базы колледжа: наполняемость учебно-методическими		

	пособиями кабинета, лаборатории, мастерской и т.д. (отчет)		
9	Участие подготовленных студентов в конкурсах, олимпиадах, смотрах и т.д.		
10	Непосещение педагогических советов, ИМС, заседаний ЦМК, рабочих совещаний и т.д.		
11	Неисполнение обязанностей дежурного преподавателя		
12	Несвоевременность заполнения, оформления и предоставления КТП, рабочих программ, рабочей учебной документации, планов, журналов, зачеток, ведомостей и т.д.		
13	Непосещение закрепленной школы и неучастие в профориентационной работе колледжа		
	Итоговый балл		
	Итоговый балл по решению комиссии		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » 20 ____ г

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Председатель комиссии:

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)