Приложение № 3 к коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО
Приказом и.о.директора ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» А.А. Беляева

Приказ № __189-од __
от «_01_» _ октября_ 20_21_ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»

C=RU, O="ГБПОУ СО "" Борский государственный техникум""", CN=Беляев Александр Анатольевич, E=bgt-borskoe@yandex.ru
009f615b92418b2d4a
2021.10.26 14:28:45+04'00'

ПРИНЯТО
На собрании Трудового коллектива техникума
«_30__» _____09___ 20__21__ г.

Протокол № _5__

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение для работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Борский государственный техникум» (далее- Техникум) разработано в соответствии с постановлением правительства Самарской области от 29.10.2008 года №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ , нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия Самарской области, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

II. ОПЛАТА И ОЦЕНКА ТРУДА

2.1. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности труда, материальным стимулированием работников Техникума.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет не более 26,73% от ФОТ.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда не допускаются.

Размер стимулирующей части ФОТ устанавливается два раза в год отдельным приказом директора на 01 января и 01 сентября.

2.3. До 20 числа ежемесячно работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора(в том, числе с предыдущего места работы, если стаж работы в Техникуме составляет менее четырех месяцев), заместителям директора по УПР и УВР и старшему мастеру.

2.4. Надбавка устанавливается ежемесячно.

2.5. До 25 числа текущего месяца заместители директора по УПР и УВР и старший мастер предоставляют в Комиссию по подведению итогов оценки эффективности труда работников аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

2.6. Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников, в течение одного рабочего дня рассматривает представленную аналитическую информацию.

2.7. Директором Техникума издается приказ об установлении надбавки в течении следующего рабочего дня, после рассмотрения информации на основании предложений, представленных комиссией по подведению итогов эффективности труда работников.

2.8. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Техникума утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору Техникума устанавливается Юго-Восточным управлением Министерства образования и науки Самарской области.

2.9. Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»
(Приложение № 1).

2.10. Лист оценки результативности и качества работы, относящиеся к стимулирующей части фонда оплаты труда в ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» преподавателей и мастеров производственного обучения. **(Приложение № 2).**

2.11.Лист оценки результативности и качества работы, относящиеся к стимулирующей части фонда оплаты труда в ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» педагога-психолога **(Приложение № 3).**

2.13.Лист оценки результативности и качества работы, относящиеся к стимулирующей части фонда оплаты труда в ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» педагога-библиотекаря **(Приложение № 4).**

2.14.Лист оценки и качества работы, относящиеся к стимулирующей части фонда оплаты труда иных сотрудников ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» **(Приложение № 5)**

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Данное положение является неотъемлемой частью Коллективного договора и Положения об оплате труда.

Приложение № 1
к положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»
от «_01__»___10____2021__г.

Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»

Термины и сокращения

Обозначение	Описание
ОО	Образовательная организация
ВПР	Всероссийская проверочная работа
ОГЭ	Основной государственный экзамен
ФГОС	Федеральный государственный образовательный стандарт
ГИА	Государственная итоговая аттестация
ФИПИ	Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Федеральный институт педагогических измерений»
ФГОС СОО	Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования
КДН	Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав
ПДН	Подразделение по делам несовершеннолетних
ППК	Психолого-педагогический консилиум
ПМПК	Психолого-медико-педагогическая комиссия
ДОД	Дополнительное образование детей
ТУ/ДО	Территориальное управление / департамент образования
ОВЗ	Ограниченные возможности здоровья
РФ	Российская Федерация
КЭС	Контролируемые элементы содержания
МСОКО	Многоуровневая система оценки качества образования
ГИС АСУ РСО	Государственная информационная система «Автоматизированная система управления ресурсами системы образования»
СМИ	Средства массовой информации
ВФСК ГТО	Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне»
СанПиН	Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы
Минобрнауки СО	Министерство образования и науки Самарской области

Обозначение	Описание
СПО	Среднее профессиональное образование
НПА	Нормативно-правовой акт
ОСДЮСШОР	Областная спортивная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва
КМС	Кандидат в мастера спорта
МС	Мастер спорта
МСМК	Мастер спорта международного класса
ТНР	Тяжелые нарушения речи
ФФН	Фонетико-фонематическое недоразвитие
ЗПР	Задержка психического развития
РАС	Расстройство аутистического спектра
УО	Умственная отсталость (интеллектуальные нарушения)
ЦОР	Цифровой образовательный ресурс
ЭОР	Электронный образовательный ресурс
НЭБ	Национальная электронная библиотека
ЛитРес	Компания ЛитРес

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррек-	

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	ционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	 20%-39%; 40%-59%; 60% и более
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Определяет образовательная организация
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на этапе адаптации и завершения среднего профессионального образования (1,2,4 курсы); - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на этапе адаптации и завершения среднего профессионального образования (1,2,4 курсы); Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на этапе адаптации и завершения среднего профессионального образования (1,2,4 курсы); Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	Определяет образовательная организация
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70%; 71-85%; свыше 85%
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к	Определяет

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	образовательная организация
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Определяет образовательная организация
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.2.	Результативность презентации собственной деятельностив конкурсах профессионального мастерства(участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности(в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности(в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Определяет образовательная организация
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5%; 5% до 10%; более 10%
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный	до 45%; свыше 45%;

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	период (без учета выдачи учебников)	
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений; свыше 20 посещений
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач; свыше 12 книговыдач
1.4.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся; свыше 75% от общего количества обучающихся
1.5.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся; свыше 20% от общего количества обучающихся
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультипрезентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок; свыше 10-ти разработок
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществев ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий(в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период(в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) преподавателей и мастеров производственного обучения

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	Определяет образовательная организация
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	Определяет образовательная организация
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Определяет образовательная организация
1.4.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	Определяет образовательная организация
1.5.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	Определяет образовательная организация
2.	Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся	
2.1.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее	Определяет образовательная организация

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	показателя, установленного учреждением	
2.2.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Определяет образовательная организация
2.3.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 30%
2.4.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24%	не менее 24%
2.5.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д.образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	не менее 90%
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	Определяет образовательная организация
3.2.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	более 10%
3.3.	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	Определяет образовательная организация
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
4.2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе	Определяет образовательная

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	организация

Приложение № 2
к положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда работников ГБПОУ СО
«Борский государственный
техникум»
от «_01_»____10____2021__г.

Лист оценки результативности
и качества работы, относящиеся к стимулирующей части фонда оплаты труда
в ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» преподавателей и мастеров производственного обучения
за _____ месяц 20__-20__ уч. год

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов	Само оценка работника, выставлен-ная в баллах.	Оценка администратора, (в баллах)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1. Снижение доли (отсутствие) неуспевающих студентов	Средний балл уровня обученности по предмету.	до 50% - 0 баллов от 50- 60% - 1 балл от 60- 70% - 2 балла от 70- 80% - 3 балла от 80- 90% - 4 балла от 90- 100% -5 баллов		
		Средний балл качества обучения по предмету	до 10% - 1 балл от 10- 20% - 2 балла от 20- 30% - 3 балла от 30- 50% - 4 балла свыше 50% - 5 баллов		
	1.2. Количество обучающихся в группе получивших «4» и «5» на промежуточной и итоговой аттестации.	% От общего числа обучающихся в группе	0% - 0 баллов 20% - 1 балл 30% - 2 балла 50% - 3 балла 60% - 4 балла 80% - 5 баллов		
	1.3. Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	По количеству обращений	0-5 баллов Свыше 1 -0 баллов		
	1.4. Снижение (отсутствие) пропусков студентами учебных занятий без уважительной причины	По количеству часов (за месяц)	70 - 5 баллов 100 – 4 балла 150 – 3 балла 200 – 2 балла Св. 200 – 0 баллов		
	1.5. Отчисление студентов в группе.	По количеству студентов	0 – 5 баллов 1 – 1 балл Св. 1 – 0 баллов		

	1.6. Снижение количества (отсутствие) студентов, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	По количеству студентов	0 – 5 баллов 1 – 4 балла 2 - 3 балла 3 –2 балл Свыше 3 - 0 баллов		
2. Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся	2.1.Участие студентов во вне техникумовских мероприятиях	По уровням	Муниципальный -2 б. Окружной -3 б. Региональный - 4б. Всероссийский-5 б.		
	2.2. -участие студентов в обще техникумовских мероприятиях; - участие студентов в спортивных мероприятиях.		За организацию и проведение: - акции - 5 б. - др. мероприятия 8 б Участие - 3 б* За организацию и проведение - 4 б. Участие – 3 б. 1 место - 6 б. 2 место – 5 б. 3 место – 4 б. максимально 10 б.		
	2.3.Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность	От количества обучающихся в группе	до 10% - 1 балл от 10- 20% - 2 балла от 20- 30% - 3 балла от 30- 50% - 4 балла свыше 50% - 5 баллов		
	2.4.Доля обучающихся участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»	От количества обучающихся в группе	до 10% - 1 балл от 10- 20% - 2 балла от 20- 30% - 3 балла от 30- 50% - 4 балла свыше 50% - 5 баллов		
	2.5.Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и.т.д.	От количества обучающихся в группе	до 10% - 1 балл от 10- 20% - 2 балла от 20- 30% - 3 балла от 30- 50% - 4 балла свыше 50% - 5 баллов		

3. Результативность использования современных технологий(в т.ч.цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1.Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических(науч но-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе	В зависимости от уровня	Муниципальный -2 б. Окружной -3 б. Региональный - 4б. Всероссийский-5 б.		
	3.2. Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	По количеству студентов	от 1 до 5% - 1 балл от 6 до 10 % - 3 балла свыше 10% - 5 баллов		
	3.3. Заключение целевых договоров	Количество договоров	1 договор – 5 баллов		
	3.4. Использование ИТ- технологий в учебном процессе	от общего количества часов педагога	менее 5% - -0 баллов от 5-до 8%-1 балл от 9-12%-2 балла от 13%-16% -3 балла от17%-20%- 4 бала от 21%-5 баллов		
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога	4.1.Проведение мастер-классов, презентаций; выступлений на конференциях, форумах, семинарах и.т.п.	В зависимости от уровня	Муниципальный -2 б. Окружной -3 б. Региональный - 4б. Всероссийский-5 б.		
	4.2. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства(в зависимости от уровня)	В зависимости от уровня	Муниципальный -2 б. Окружной -3 б. Региональный - 4б. Всероссийский-5 б.		
	4.3. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога ив программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	По результатам оценки МК	до 5 баллов		
	4.4. Проведение предметных недель и конкурсов проф.мастерства в ОО. Участие в педсовете, МК , методические разработки	По результатам оценки МК	до 5 баллов		

1.Распределение стимулирующего фонда распределяется комиссией каждый месяц.
2. До 20 числа ежемесячно работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора(в том, числе с предыдущего места работы, если стаж работы в Техникуме составляет менее четырех месяцев) старшему мастеру с пояснительной запиской.

3.Количество баллов подсчитывается комиссией и выводится средний балл по техникуму.

_____ /_____/
подпись ФИО

Приложение № 3
к положению о распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда работников
ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»
от «_01__»____10___2021__г.

Лист оценки результативности
и качества работы, относящиеся к стимулирующей части фонда оплаты труда
в ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» педагога-психолога
за _____ месяц 20__-20 уч. год

Основание для премирования	**Показатели**	**Самооценка работника, выставленная в баллах**		**Оценка экспертной группы, выставленная в баллах**	
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1.Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: - в когнитивной сфере - в эмоционально-волевой сфере - в общении	20-39%	1	20-39%	1
		40-59%	2	40-59%	2
		60% и более	3	60% и более	3
	1.2.Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период.		 0 2		 0 2

	1.3.Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на этапе адаптации и завершения среднего профессионального образования (1,2,4 курсы); - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на этапе адаптации и завершения среднего профессионального образования (1,2,4 курсы); Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на этапе адаптации и завершения среднего профессионального образования (1,2,4 курсы); Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	1 2 3		1 2 3	
	1.4.Результативность деятельности педагога-психолога в работе службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командной медиаторов – детей в %	60-70% 71-85% свыше 85%	1 2 3	60-70% 71-85% свыше 85%	1 2 3

	1.5.Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии	Окружной (территориальный) уровень: Участник Призер Победитель Областной (региональный) уровень Участник Призер Победитель	 0,5 1 1,5 1 1,5 2	 0,5 1 2 1 1,5 2
	1.6. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60	0,5	0,5
		61-75%	1	1
		76-85%	1,5	1,5
		Свыше 85%	2	2
	1.7. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60	0,5	
		61-75%	1	
		76-85%	1,5	
		Свыше 85%	2	

	1.8. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60	0,5	0,5
		61-75%	1	1
		76-85%	1,5	1,5
		Свыше 85%	2	2
2.Результатив-ность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образователь-ном процессе	2.1. Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Уровни Российский	3	3
		Областной (межрегио-нальный)	2	2
		Террито-риальный (окружной)	1	1
	2.2. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да	2	2
		Нет	0	0
3.Результатив-ность организацион-но-методической деятельности педагога	3.1. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ	Российский уровень: Призёр Лауреат Участник	 5 4 3	 5 4 3
		Областной (межрегио-нальный) уровень: Призёр Лауреат	 4 3	 4 3

		Участник	2	2
		Территориальный окружной): Призёр Лауреат Участник	 3 2 1	 3 2 1
		Дистанционный: Победитель /призёр	1	1
		Областной (межрегиональный) уровень: Призёр Лауреат Участник	 5 4 3	 5 4 3
		Территориальный окружной): Призёр Лауреат Участник	 4 3 2	 4 3 2
		Дистанционный: Победитель /призёр	1	1
	3.3. Результативность участия педагога-психолога в распространении	Российский	5	5

	педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»	Областной (межрегио-нальный)	4	4
		Террито-риальный (окружной)	3	3
		Муниципа-льный	2	2
	3.4. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО	Российский	4	4
		Областной (межрегио-нальный)	3	3
		Террито-риальный (окружной)	2	2
		Муниципа-льный	1	1
	3.5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	Российский	5	5
		Областной (межрегио-нальный)	4	4
		Террито-риальный (окружной)	3	3
		Муниципа-льный	2	2
	3.6. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Российский	4	4
		Областной (межрегио-нальный)	3	3
		Террито-риальный (окружной)	2	2
		Муниципа-льный	1	1

	3.7. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	2 2 2		2 2 2
	3.8. Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1-5%	1	1
		5-10%	2	2
		Более 10%	3	3
	3.9. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (кроме индивидуального образовательного чека)	36 часов и более	2	2
		16-35 часов	1	1
	3.10. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)	Российский	4	4
		Областной (межрегио-нальный)	3	3
		Террито-риальный (окружной)	2	2
		Муниципа-льный	1	1
ИТОГО	***Показателей -***	***Баллов-***		***Баллов-***

1.Распределение стимулирующего фонда распределяется комиссией каждый месяц.

2. До 20 числа ежемесячно работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора(в том, числе с предыдущего места работы, если стаж работы в Техникуме составляет менее четырех месяцев) заместителям директора по УПР и УВР с пояснительной запиской.

3.Количество баллов подсчитывается комиссией и выводится средний балл по техникуму.

_____ /_____/

Подпись ФИО

Приложение № 4
к положению о распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда работников ГБПОУ СО
«Борский государственный техникум»
от «__01_»____10___20_21_г.

Лист оценки результативности
и качества работы, относящиеся к стимулирующей части фонда оплаты труда
в ГБПОУ СО «Борский государственный техникум» педагога-библиотекаря
за _____ месяц 20__-20 уч. год

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов	Само оценка работника, выставлен-ная в баллах.	Оценка администратора, (в баллах)
1.Результативность деятельности педагога по обепечению качества предоставляемых услуг	1.1. Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период (число посещений на количество читателей)	Средний балл доли обучающихся техникума	5% - 0 баллов 10% - 1 балл 15% - 2 балла 25% - 3 балла 35% - 4 балла Свыше 45% - 5 баллов		
	1.2.Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчетный период	Посещаемость читателей	5%-2 балла 10% - 3 балла 15% - 4 балла Свыше 20% - 5 балла		
	1.3. Достижение средних значений читаемости обучающихся за отчетный период (без учета выдачи учебников)	Посещаемость читателей	менее 5% -1 баллов от 5-до 6%-2 балл от 6-9%-3 балла от 9-11%-4 балла Свыше 12% - 5 балла		
	1.4. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными библиотекой, направленными на повышение	От общего количества обучающихся	до 5% - 0 баллов от 15- 20% - 1 балла от 25- 35% - 2 балла от 45- 55% - 3 балла		

	читательского интереса.		от 65- 75% -4 баллов Свыше 75% - 5 балла		
	1.5. Доля учащихся, вовлеченных педагогом – библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия	от общего количества часов педагога	5%-2 балла 10% - 3 балла 15% - 4 балла Свыше 20% - 5 балла		
	1.6. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчетный период	По количеству обращений	0 – 5 баллов Свыше 1-0 баллов		
2.Результативность использования современных технологий(в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.	2.1.Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты(мульти-презентации,видеоролики,буктрейлеры,тепедагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических(научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе		1%-1балла 3%-2 балла 5% - 3 балла 8% - 4 балла Свыше 10% - 5 балла		

3.Результативность организационно-методической деятельности педагога-библиотекаря	3.1.Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций и иных мероприятиях.	По уровням	Муниципальный -2 б. Окружной -3 б. Региональный - 4б. Всероссийский-5 б.		
	3.2.Результаты участия педагога-библиотекаря в конференциях профессионального мастерства (победитель,призер)	По уровням	Муниципальный -2 б. Окружной -3 б. Региональный - 4б. Всероссийский-5 б.		
	3.3.Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчетный период	По уровням	Муниципальный -2 б. Окружной -3 б. Региональный - 4б. Всероссийский-5 б.		

1.Распределение стимулирующего фонда распределяется комиссией каждый месяц.
2. До 20 числа ежемесячно работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора(в том, числе с предыдущего места работы, если стаж работы в Техникуме составляет менее четырех месяцев) заместителям директора по УПР и УВР с пояснительной запиской.
3.Количество баллов подсчитывается комиссией и выводится средний балл по техникуму.

_____ /_____/
Подпись ФИО

Приложение № 5
к положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»
от «_01__»___10____2021__г.

Лист оценки и качества работы, относящейся к стимулирующей части фонда оплаты труда иных сотрудников ГБПОУ СО «Борский государственный техникум»

№ п/п	Наименование должности	Показатели премирования	Периодичность премирования	Размер премии
1	2	3	4	5
Эффективность процесса обучения				
	Заместитель директора по УПР, УВР	Динамика снижения доли неуспевающих обучающихся за отчётный период	1 месяц	Размер премии в % от должностного оклада или в абсолютных величинах
	Заместители директора по УПР, УВР	За отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации		
	Заместитель директора по УПР	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 15% по профессиям (специальностям) включенным в процедуру сертификации		
	Заместители директора по УПР, УВР	За выпускников, получивших дипломы с отличием		
	Заместители директора по УПР, УВР	За обучающихся, ставшими победителями или призёрами конкурсов профессионального мастерства, научно-практических конференций: - на уровне РФ - на областном уровне - на окружном (районном) уровне		
Эффективность воспитательной работы				
	Заместитель директора по УВР	За отсутствие и снижение числа несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних	1 месяц	Размер премии в % от должностного оклада или в абсолют-
	Заместитель директора по УВР-УПР-	Наличие символики, созданной образовательным учреждением и утверждённой локальными актами (гимн, герб, флаг) Создание и систематическое обновление сайта		

		техникума		ных величинах
	Заместитель директора по УВР	За обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): наличие на уровне «образовательного округа», наличие на уровне области на всероссийском или международном уровне		
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения				
	Заместители директора по УПР, УВР	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: - на муниципальном уровне; - на уровне «образовательного округа»; - на областном уровне; - на российском или международном уровнях	1 месяц	Размер премии в % от должностного оклада или в абсолютных величинах
	Заместители директора по УПР, УВР	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе		
Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
	Заместители директора по УПР, УВР	За сохранение и увеличение контингента по окончанию учебного года от их общего числа в начале учебного года	1 месяц	Размер премии в % от должностного оклада или в абсолютных величинах
Эффективность управленческой деятельности				
	Заместители директора по УПР, УВР	За выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	1 месяц	Размер премии в % от должностного оклада или в абсолютных величинах
	Заместители директора по маркетингу	Увеличение количества обучающихся с полным возмещением затрат		

	Заместители директора по маркетингу	За введение в отчетном периоде новых профессий		
	Заместитель директора по маркетингу	За наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения		
	Заместитель директора по УПР, по маркетингу	Организация производственной практики для обучающихся на предприятиях различных форм собственности и отраслевой направленности		
	Заместитель директора по УВР	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) (за исключением договоров на прохождение производственной практики)		
	Заместитель директора по УПР	За деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)		
	Заместители директора по УПР, УВР	За отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций		
	Заместитель директора по маркетингу	Многообразие системы профессиональной подготовки по дополнительным программам (на основе хоздоговоров) реализация не менее 7-ми программ		
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса				
	Заместители директора по УПР, УВР	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	1 месяц	Размер премии в % от должностн ого оклада или в абсолют-ных величинах
	Заместители директора по УПР, УВР, АХЧ	За отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса		
Эффективность использования и развития обеспечения				
	Заместитель директора по УВР	За выполнение плана прохождения курсов повышения квалификации | в объёме не менее 72 часов	1 месяц	Размер премии в % от должностн ого оклада или в абсолют-

				ных величинах
	Заместители директора по УПР, УВР	Результативность участия педагогов (мастеров производственного обучения) в конкурсах профессионального мастерства: - на муниципальном уровне; - на уровне «образовательного округа»; - на областном уровне; - на российском или международном уровнях		
	Заместитель директора по УПР	*За обеспечение качественной подготовки обучающихся в соответствии с требованиями учебных планов и программ, за высокие результаты в воспитательной работе;		
		*За выполнение планов производственной деятельности в учебных мастерских и на предприятиях;		
		*За оказание услуг населению (кроме аренды помещений)		
	Главный бухгалтер	1. За отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на кануне отчётного периода	1 месяц	Размер премии в % от должностного оклада или в абсолютных величинах
		2. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)		
		3. Эффективная организация использования материально – технических и финансовых ресурсов		
		4.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		
	Старший мастер	1. За выполнение планов производственной деятельности в учебных мастерских техникума	1 месяц	Размер премии в % от должностного оклада или в абсолютных величинах
		2. За полное и своевременное выполнение всеми обучающимися учебных планов и программ производственного обучения, активное участие в создании и совершенствовании материальной базы техникума		
		3. За качественную профессиональную подготовку обучающихся: - сертификацию и количество выпускников, имеющих повышенный разряд		
		4.За оказание услуг населению (кроме аренды помещений)		
	Заместитель директора по АХЧ	1. За работу по материально-техническому снабжению лицея, обеспечивающую учебно-воспитательный процесс	1 месяц	Размер премии в % от должностного оклада
		2.За обеспечение санитарно – технических норм, соблюдение норм пожарной безопасности зданий		

		техникума, за отсутствие сверхнормативных расходов материальных ценностей.		или в абсолют-ных величинах
		3.За своевременную и качественную подготовку лицея к новому учебному году		
		4.За отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств		
		5. За отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса		
	Работающие, не предусмотрен-ные выше	1.За позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности, материально-техническое обеспечение техникума,- обеспечение бесперебойной работы лицея, добросовестный труд, инициативность	1 месяц	Размер премии в % от должностн ого оклада или в абсолют-ных величинах