

Приложение № 4

к коллективному договору
ГПОУ ТО «Тульский педагогический
колледж» на 2015 - 2017 годы


**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «ТУЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГПОУ ТО «ТУЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»)**

Реестр. № ТР-04

СОГЛАСОВАНО

решением профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
ГПОУ ТО «Тульский педагогический колледж»
Протокол от 24.06.2015 № 8

Председатель профсоюзного комитета
ГПОУ ТО «Тульский педагогический колледж»

 Кузнецова И.Г./
« 24 » июня 2015 г.



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГПОУ ТО
«Тульский педагогический колледж»
от 24.06.2015 № 104-од

Директор ГПОУ ТО
«Тульский педагогический колледж»

 Люлин О.И./
« 24 » июня 2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО, СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТУЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

(одобрено решением Общего собрания (конференции) работников
ГПОУ ТО «Тульский педагогический колледж», протокол от 24.06.2015 № 12)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам ГПОУ ТО «Тульский педагогический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263, иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, регулирующими оплату труда работников сферы образования.

Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора ГПОУ ТО «Тульский педагогический колледж».

1.2. Настоящее Положение распространяется на все категории работников ГПОУ ТО «Тульский педагогический колледж» (далее – работники Учреждения), осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основаниях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2. Порядок и условия установления работникам Учреждения выплат компенсационного характера

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами и лабораториями; руководство предметной цикловой комиссией; работа с детьми из социально неблагополучных семей; другая работа, выполнение которой необходимо для реализации уставной деятельности Учреждения, достижения целей его создания и соблюдения им действующего законодательства РФ) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Гарантии и компенсации (выплаты компенсационного характера) работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по согласованию с профкомом Учреждения на основании результатов аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

2.3. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается следующий конкретный объем гарантий и размер выплат:

Наименование гарантий и компенсаций	Класс условий труда в соответствии со статьей 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»				
	Вредные условия труда (класс 3)				Опасные условия труда (класс 4)
	3.1	3.2	3.3	3.4	
Сокращенная продолжительность рабочей недели	-	-	не более 36 часов	не более 36 часов	не более 36 часов
Дополнительный оплачиваемый отпуск	-	7 дней	7 дней	7 дней	7 дней
Повышенный размер оплаты труда	4%	4%	4%	4%	4%

2.4. За работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением, уборщикам служебных помещений Учреждения устанавливается выплата компенсационного характера в размере 12% должностного оклада, ставки.

2.5. Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в размере 35% оклада, должностного оклада, ставки.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников Учреждения, которым полагается установление доплаты за работу в ночное время, содержится в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ТК РФ.

В случае привлечения работника Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам Учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются директором Учреждения с учетом мнения профкома Учреждения.

2.7. Сверхурочная работа оплачивается по приказу директора Учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются директором Учреждения с учетом мнения профкома Учреждения.

2.8. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ).

2.9. Ориентировочные размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам Учреждения за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, определяются Приложением № 2 к настоящему Положению.

2.10. Конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, предусмотренную пунктами 1 – 4 Приложения № 2 к настоящему Положению, устанавливаются приказом директора Учреждения.

2.11. Конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, предусмотренную пунктами 5 – 7, 9 – 32 Приложения № 2 к настоящему Положению, а также срок, на который они устанавливаются, их периодичность, устанавливаются приказом директора Учреждения по соглашению сторон трудового договора.

2.12. Уменьшение размера выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, до минимального предела, а также их снятие производится приказом директором Учреждения в случаях:

- низкого качества выполнения / невыполнения работником функций председателя предметно-цикловой комиссии – по представлению заместителя директора по учебно-методической работе, завизированному заведующим соответствующего отделения;

- низкого качества выполнения / невыполнения работником функций по заведованию учебными кабинетами и лабораториями – по представлению заместителя директора по учебно-методической работе, завизированному заведующим соответствующего отделения;

- низкого качества выполнения / невыполнения работником функций классного руководителя – по представлению заместителя директора по воспитательной работе (заведующего воспитательным отделом);

- невыполнения проверки тетрадей студентов Учреждения – по результатам проверок, проводимых заместителем директора по учебно-методической работе, заведующими отделениями;

2.13. Уменьшение размера выплаты за дополнительную работу, предусмотренную по пунктами 5 – 7, 9 – 32 Приложения № 2 к настоящему Положению, а также снятие выплаты может производиться директором Учреждения по итогам контроля над ходом выполнения или по результатам выполнения дополнительной работы работником Учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В целях поощрения работников Учреждения (за исключением директора Учреждения) за выполненную работу, обеспечения оплаты труда в зависимости от результатов работы в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника или в суммовом выражении.

3.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Учреждения с учетом решения комиссии Учреждения по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

3.3. Структура, количественное представительство, персональный состав и срок деятельности Комиссии определяются решением Общего собрания трудового коллектива Учреждения.

В состав Комиссии в обязательном порядке включаются члены профкома Учреждения.

Директор Учреждения не может входить в состав Комиссии.

3.4. Комиссия правомочна самостоятельно определять свою структуру, а также регламент своей работы (с учетом сроков передачи приказов об установлении выплат стимулирующего характера в ГКУ ТО «Централизованная бухгалтерия министерства образования Тульской области», установленных соответствующим договором между Учреждением и ГКУ ТО «ЦБ МО ТО»).

Установленные (принятые) Комиссией структура и регламент ее работы подлежат утверждению приказом директора Учреждения и обязательному размещению на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет».

3.5. Решение Комиссии об установлении выплат стимулирующего характера принимается на основе учета критериев и показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение № 3 к настоящему Положению) большинством голосов в ходе открытого или тайного голосования при условии, если на заседании Комиссии присутствует не менее 2/3 входящих в ее состав членов.

3.6. Решение Комиссии об установлении выплат стимулирующего характера принимается на основе мотивированных представлений (ходатайств), приложений к ним (при необходимости), представленных в Комиссию в следующем порядке:

- директором Учреждения – на заместителей директора Учреждения и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- заместителями директора Учреждения – на руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, непосредственно подчиненных заместителям директора Учреждения;
- руководителями структурных подразделений Учреждения – на работников, осуществляющих трудовую деятельность в соответствующих структурных подразделениях.

Регламентом Комиссии могут быть предусмотрены дополнительные к указанным условия предоставления мотивированных ходатайств.

3.7. Решения Комиссии об установлении выплат стимулирующего характера протоколируются с обязательным указанием основания (оснований) выплаты, показателя (показателей) эффективности, определяющих размеры выплат, и конкретных размеров выплат в процентах от должностного оклада, ставки, рекомендуемых к установлению в отношении конкретных работников Учреждения.

К протоколу прилагаются материалы, подтверждающие обоснованность принятых Комиссией решений (при необходимости или при наличии).

Протокол, содержащий решение Комиссии, передается на рассмотрение директора Учреждения вместе с прилагающимися к нему материалами в порядке, установленном регламентом работы Комиссии.

3.8. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Директор Учреждения обязан довести до сведения Комиссии объем

ассигнований / средств, предназначенных для установления выплат стимулирующего характера в определенном периоде.

3.9. На основе полученных сведений об объеме ассигнований / средств, предназначенных для установления выплат стимулирующего характера в определенном периоде, Комиссия вправе обратиться к директору Учреждения с предложением об установлении соотношения (процентного, суммового) между объемом средств, направляемых соответственно на осуществление единовременных выплат стимулирующего характера или на установление персональных повышающих коэффициентов работникам Учреждения.

3.10. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении премии по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

3.11. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам Учреждения при условии:

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдения установленных сроков выполнения работ / оказания услуг;

- отсутствия обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

3.12. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

3.13. Комиссия по результатам рассмотрения мотивированных представлений об установлении стимулирующих выплат имеет право с учетом имеющихся финансовых возможностей Учреждения принять мотивированное решение об установлении работникам премий за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы по дополнительным критериям и показателям эффективности деятельности, а также принять мотивированное решение об увеличении размера стимулирующих выплат конкретным работникам сверх предельных размеров, установленных в Приложении № 3 к настоящему Положению.

3.14. Премииальные выплаты по итогам работы за год размером не ограничены и устанавливаются работникам Учреждения единовременно на условиях, перечисленных в пункте 3.10 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке

4.1. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Учреждения не носит обязательный характер. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

4.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работника Учреждения принимает директор Учреждения с учетом решения Комиссии.

4.3. Решение комиссии принимается на основе учета критериев, показателей и индикаторов эффективности деятельности работников Учреждения, предусмотренных Приложением № 3 к настоящему Положению, а также на основе учета объемных показателей деятельности работников Учреждения, предусмотренных Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.3. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работника определяется Положением об условиях оплаты труда работников Учреждения.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работника может быть установлен на месяц, два месяца, квартал, полугодие, год.

4.5. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу обуславливается

- выполнением работниками Учреждения видов работ, особо значимых для нормального функционирования и развития Учреждения;
- стабильно высокими результатами деятельности работников Учреждения в течение полугодия, года по комплексу критериев и показателей эффективности, установленных в Приложении № 3 к настоящему Положению;
- выполнением работниками Учреждения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.6. Комиссия правомочна самостоятельно разрабатывать и принимать комплекс (комплексы) критериев и показателей эффективности в целях установления персонального повышающего коэффициента за стабильно высокие результаты деятельности работников Учреждения в течение полугодия, года, а также вносить в них изменения и дополнения с учетом плановых показателей / показателей эффективности деятельности Учреждения в соответствующем периоде.

4.7. Комиссия правомочна самостоятельно разрабатывать и устанавливать (принимать) методику (методики) расчета персонального повышающего коэффициента за стабильно высокие результаты деятельности работников Учреждения в течение полугодия, года, а также вносить в нее (в них) изменения и дополнения.

4.8. Установленные (принятые) Комиссией комплекс (комплексы) критериев и показателей эффективности деятельности работников Учреждения, методика (методики) расчета персонального повышающего коэффициента за стабильно высокие результаты деятельности работников Учреждения в течение полугодия, года, а также изменения и дополнения к ним подлежат утверждению приказом директора Учреждения и обязательному размещению на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет».

4.9. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может устанавливаться работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в соответствии с приложением № 5 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденному постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263.

4.10. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может устанавливаться работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, по которым на момент введения нового положения об установлении системы оплаты труда предусмотрена оплата по 9 разряду и выше тарифной сетки, при условии сохранения уровня квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ.

4.11. Выплаты по повышающему коэффициенту за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ к окладу носят стимулирующий характер.

4.12. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 0,2.

4.13. Решение Комиссии об установлении выплат стимулирующего характера принимается на основе мотивированных представлений (ходатайств), приложений к ним (при необходимости), представленных в Комиссию в порядке, предусмотренном пунктом 3.6 настоящего Положения.

4.14. Решения Комиссии об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Учреждения протоколируются с обязательным указанием основания (оснований) его установления, показателя (показателей) эффективности, определяющих размеры персонального повышающего коэффициента, сроков и конкретных размеров персонального повышающего коэффициента в индикаторе выплат (до 3,0), рекомендуемых к установлению в отношении конкретных работников Учреждения.

К протоколу прилагаются материалы, подтверждающие обоснованность принятых Комиссией решений (при необходимости или при наличии).

Протокол, содержащий решение Комиссии, передается на рассмотрение директора Учреждения вместе с прилагающимися к нему материалами в порядке, установленном регламентом работы Комиссии.

5. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам Учреждения

5.1. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

5.2. Материальная помощь работникам Учреждения может быть оказана в следующих случаях:

- тяжелое заболевание работника Учреждения, его близкого родственника;
- смерть близкого родственника работника Учреждения.

5.3. Материальная помощь работнику Учреждения может быть оказана в размере до 3 (трех) окладов по основной занимаемой работником должности.

5.4. Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника, к которому прилагаются документы, подтверждающие наличие фактов, определенных пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.5. Решение об оказании директору Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления директора Учреждения.

Приложение № 1

к Положению об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам ГПОУ ТО «Тульский педагогический колледж»

Перечень должностей работников Учреждения, которым полагается установление доплаты за работу в ночное время

№	Должность	Размер доплаты
1	Вахтер (сторож)	35 % оклада, должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время

Приложение № 2

к Положению об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам ГПОУ ТО «Тульский педагогический колледж»

**Ориентировочные размеры выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам Учреждения за дополнительную работу,
не входящую в должностные обязанности работника**

№	Вид дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности работника	Ориентировочный размер выплаты	Примечание
1	Выполнение функций председателя предметной цикловой комиссии (ПЦК)	15% - 20% от должностного оклада, ставки ПКГ Педагогические работники	В зависимости от численного состава ПЦК, количества реализуемых преподавателями ПЦК дисциплин, междисциплинарных курсов, модулей
2	Заведование учебными кабинетами и лабораториями	5% - 15% от должностного оклада, ставки ПКГ Педагогические работники	За каждый учебный кабинет, лабораторию в зависимости от их материально-технической оснащенности
3	Классное руководство	10% - 25% от должностного оклада, ставки ПКГ Педагогические работники	В зависимости от наполняемости группы, иных условий (группа нового набора, выпускная группа и др.).
4	Проверка письменных работ	10 - 15% от стоимости часа, умноженного на количество преподаваемых часов по дисциплинам	По математике и иностранному языку – 10%; по русскому языку и литературе – 15%
5	Организация работы и (или) ведение документооборота коллегиальных органов управления Учреждения	до 30% от должностного оклада, ставки	
6	Обеспечение контент-фильтрации	до 10% от должностного оклада, ставки	
7	Организация работы музея Учреждения	до 50% от должностного оклада, ставки	

8	Работа по социально-трудовой защите работников Учреждения	50% от должностного оклада, ставки	Председателю первичной профсоюзной организации Учреждения на срок исполнения соответствующих общественных обязанностей
9	Организация работы зала ритмики и хореографии, костюмерной	до 40% от должностного оклада, ставки	
10	Организация работы хорового класса, кабинета вокала и хорового дирижирования	до 15% от должностного оклада, ставки	
11	Организация работы музыкального зала, кабинета инструментального исполнительства	до 15% от должностного оклада, ставки	
12	Организация работы кабинета музыкальных инструментов	до 30% от должностного оклада, ставки	
13	Организация работы кружка, творческого объединения, спортивной секции и др.	до 50% от должностного оклада, ставки	
14	Информационная и техническая поддержка официального сайта учреждения	до 100% от должностного оклада, ставки	
15	Информационное сопровождение официального сайта учреждения по определённому направлению работы учреждения	до 40% от должностного оклада, ставки	
16	Организация работы службы / центра содействия занятости студентов и трудоустройству выпускников Учреждения	до 60% от должностного оклада, ставки	
17	Выполнение функции ответственного секретаря приемной комиссии Учреждения, работа в ФИС ЕГЭ, организация профориентационной работы	до 100% от должностного оклада, ставки	
18	Выполнение работы по оперативному регулированию организации образовательного процесса и других видов деятельности в Учреждении и его подразделениях в соответствии с образовательной программой Учреждения	до 100% от должностного оклада, ставки	
19	Организация работы студенческого научного общества Учреждения	до 20% от должностного оклада, ставки	
20	Выполнение функций ответственного за обеспечение безопасности Учреждения	до 75% от должностного оклада, ставки	

21	Выполнение дополнительных машинописных работ в структурном подразделении Учреждения	до 100% от должностного оклада, ставки	
22	Организация работы общественного совета Учреждения	до 30% от должностного оклада, ставки	
23	Организация работы и документооборота стипендиальной комиссии Учреждения	до 30% от должностного оклада, ставки	
24	Работа с архивом Учреждения	до 100% от должностного оклада, ставки	
25	Организация и обеспечение предоставления Учреждением платных образовательных услуг	до 50% от должностного оклада, ставки	
26	Организация работы по подготовке и сдаче ЕГЭ обучающимися Учреждения	до 100% от должностного оклада, ставки	
27	Организация и контроль работы по энергосбережению	до 50% от должностного оклада, ставки	
28	Организация и проведение на базе Учреждения мероприятий городского, областного, общероссийского уровней по направлению деятельности Учреждения	от 30 до 75% от должностного оклада, ставки	
29	Работа с официальными сайтами федерального уровня	до 50% от должностного оклада, ставки	За каждый сайт
30	Исполнение обязанностей контрактного управляющего	до 300% от должностного оклада, ставки	
31	Работы по благоустройству территории Учреждения	до 50% от должностного оклада, ставки	
32	Иная дополнительная работа, выполнение которой необходимо для реализации уставной деятельности Учреждения, достижения целей его создания и соблюдения им действующего законодательства РФ	До 200% от должностного оклада, ставки	По соглашению сторон трудового договора в зависимости от объема и сложности выполняемой дополнительной работы

Приложение № 3

к Положению об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам ГПОУ ТО «Тульский педагогический колледж»

Критерии и показатели эффективности деятельности работников Учреждения

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности, определяющие размеры выплат	Размеры выплат в % от оклада / индикаторы	Примечание
1. Общие для всех ПКГ работников критерии и показатели эффективности деятельности				
1	Сохранение, развитие и совершенствование материально-технической базы Учреждения	1.1. Обеспечение сохранности и функционального состояния имущества Учреждения 1.2. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы подразделений и служб Учреждения 1.3. Обеспечение материально-технического оснащения образовательного процесса Учреждения 1.4. Качественный монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования 1.5. Своевременность, качество выполнения плановых и оперативность выполнения неотложных ремонтных работ 1.6. Обеспечение качественной и своевременной подготовки Учреждения к новому учебному году	1.1. до 100 % (1) 1.2. до 100 % (1) 1.3. до 100 % (1) 1.4. до 100 % (1) 1.5. до 300 % (3) 1.6. до 100 % (1)	
2	Привлечение внебюджетных средств	2.1. Объем привлеченных внебюджетных средств 2.2. Объем переданных Учреждению материально-технических ценностей в порядке пожертвования, спонсорской помощи, меценатства и т.п. 2.3. Участие в развитии спектра предоставляемых Учреждением платных образовательных услуг 2.4. Обеспечение высокого качества предоставляемых Учреждением дополнительных платных услуг	2.1. до 100 % (1) 2.2. до 50 % (0,5) 2.3. до 50 % (0,5) 2.4. до 50 % (0,5)	

3	<p>Повышение авторитета и создание / укрепление положительного имиджа Учреждения</p>	<p>3.1. Подготовка публикаций об Учреждении в муниципальных и региональных средствах массовой информации</p> <p>3.2. Подготовка публикаций об Учреждении в федеральных средствах массовой информации</p> <p>3.3. Организация и проведение (участие в организации и проведении) в Учреждении мероприятий муниципального, (меж-)регионального уровня</p> <p>3.4. Организация и проведение (участие в организации и проведении) в Учреждении мероприятий федерального уровня</p> <p>3.5. Организация и проведение (участие в организации и проведении) в Учреждении мероприятий международного уровня</p> <p>3.6. Организация и проведение (участие в организации и проведении) мероприятий муниципального, (меж-)регионального уровня по профилю деятельности Учреждения</p> <p>3.7. Организация и проведение (участие в организации и проведении) мероприятий федерального уровня по профилю деятельности Учреждения</p> <p>3.8. Организация и проведение (участие в организации и проведении) мероприятий международного уровня по профилю деятельности Учреждения</p> <p>3.9. Участие в работе экспертных и апелляционных комиссий, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах и т.п. муниципального, (меж-)регионального уровня</p> <p>3.10. Участие в работе экспертных и апелляционных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах и т.п. федерального уровня</p> <p>3.11. Участие в работе экспертных и апелляционных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, творческих группах и т.п. международного уровня</p> <p>3.12. Организация (участие в организации) процедур независимой оценки качества образования в Учреждении</p>	<p>3.1. до 20 % (0,2)</p> <p>3.2. до 30 % (0,3)</p> <p>3.3. до 50 % (0,5)</p> <p>3.4. до 100 % (1)</p> <p>3.5. до 150 % (1,5)</p> <p>3.6. до 50 % (0,5)</p> <p>3.7. до 100 % (1)</p> <p>3.8. до 150 % (1,5)</p> <p>3.9. до 30 % (0,3)</p> <p>3.10. до 50 % (0,5)</p> <p>3.11. до 100 % (1)</p> <p>3.12. до 50 % (0,5)</p>	
---	--------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4	Обеспечение информационной открытости Учреждения	4.1. Своевременность и полнота размещения информации об Учреждении на федеральных сайтах 4.2. Своевременность и полнота размещения информации на официальном сайте Учреждения	4.1. до 50 % (0,5) 4.2. до 40 % (0,4)	
5	Обеспечение взаимодействия Учреждения с иными организациями в целях реализации его уставной деятельности	5.1. Участие в формировании и реализации программ сотрудничества Учреждения с иными организациями 5.2. Обеспечение заключения договоров о сотрудничестве, взаимодействия Учреждения с иными организациями 5.3. Организация и проведение (участие в организации и проведении) мероприятий, направленных на реализацию программ сотрудничества / договоров с иными организациями	5.1. до 20 % (0,2) 5.2. до 20 % (0,2) 5.3. до 50 % (0,5)	
6	Создание в Учреждении информационно-образовательной, культурной инфраструктуры	6.1. Выполнение (участие в выполнении) работ по созданию в Учреждении элементов информационно-образовательной, культурной инфраструктуры 6.2. Выполнение (участие в выполнении) работ по благоустройству территории, помещений Учреждения	6.1. до 200 % (2) 6.2. до 200% (2)	За исключением работ, выполняемых в рамках заведования кабинетами, лабораториями
7	Уровень исполнительской дисциплины	7.1. Оперативность, своевременность и полнота выполнение ответственных поручений по запросам Учредителя, иных вышестоящих инстанций 7.2. Оперативность, своевременность и полнота выполнение ответственных поручений руководящих работников Учреждения	7.1. до 50 % (0,5) 7.2. до 30 % (0,3)	
8	Успешное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	8.1. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы Своевременность и полнота подготовки отчетности Отсутствие замечаний со стороны руководящих работников Учреждения	8.1. до 150 % (1,5)	

2. Критерии и показатели эффективности деятельности ПКГ Педагогические работники (в ряде случаев могут быть использованы при оценке работников иных ПКГ)				
9	Результаты освоения студентами содержания учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, профессиональных модулей в отчетном периоде	9.1. Уровень обученности студентов – 100% 9.2. Качество обученности – 90% - 100%	9.1. до 30 % (0,3) 9.2. до 20 % (0,2)	С учетом специфики дисциплин, наполняемости групп, динамики повышения уровня и качества обученности в отчетном периоде, результатов
10	Результаты производственной практики студентов	10.1. Уровень обученности студентов – 100% 10.2. Качество обученности – 90% - 100%	10.1. до 30 % (0,3) 10.2. до 20 % (0,2)	С учетом наполняемости групп / количества студентов, динамики повышения уровня и качества обученности в отчетном периоде
11	Результаты выполнения курсовых работ	11.1. Уровень обученности студентов – 100% 11.2. Качество обученности – 90% - 100%	11.1. до 30 % (0,3) 11.2. до 20 % (0,2)	С учетом количества студентов, динамики повышения уровня и качества обученности в отчетном периоде
12	Результаты итоговой государственной аттестации / защиты ВКР	12.1. Уровень обученности студентов – 100% 12.2. Качество обученности – 90% - 100%	12.1. до 30 % (0,3) 12.2. до 20 % (0,2)	С учетом количества выпускников, динамики повышения уровня и качества обученности в отчетном периоде
13	Результативность разработки и реализации основных профессиональных образовательных программ	13.1. Оперативное освоение преподавателем новой для него учебной дисциплины, междисциплинарного курса 13.2. Разработка и внедрение УМК учебных дисциплин, междисциплинарных курсов 13.3. Разработка и внедрение учебно-методических материалов, обеспечивающих воспитание и качество	13.1. до 60 % (0,6) 13.2. до 50 % (0,5) 13.3. до 50 % (0,5) 13.4. до 50 % (0,5) 13.5. до 50 % (0,5) 13.6. до 50 % (0,5)	С учетом количества и качества УМК, учебно-методических материалов, КОС и ФОС (наличие внутренних и

		<p>подготовки студентов в процессе аудиторных занятий на основе современных образовательных технологий</p> <p>13.4. Разработка и внедрение учебно-методических материалов, обеспечивающих воспитание и качество подготовки студентов в процессе самостоятельной работы на основе современных образовательных технологий</p> <p>13.5. Разработка и внедрение учебно-методических материалов, обеспечивающих воспитание и качество подготовки студентов в процессе производственной практики</p> <p>13.6. Разработка и внедрение учебно-методических материалов, обеспечивающих воспитание и качество подготовки студентов в процессе внеаудиторной работы</p> <p>13.7. Совершенствование КОС и ФОС по учебным дисциплинам, междисциплинарным курсам, профессиональным модулям на основе использования ИКТ</p> <p>13.8. Публикация учебно-методических материалов на внутриколледжном уровне</p> <p>13.9. Публикация учебно-методических материалов на муниципальном, (меж-)региональном уровне</p> <p>13.10. Публикация учебно-методических материалов на федеральном, международном уровне</p> <p>13.11. Публикация учебно-методических материалов на международном уровне</p> <p>13.12. Систематическое участие в работе отдела практик</p>	<p>13.7. до 30 % (0,3)</p> <p>13.8. до 30 % (0,3)</p> <p>13.9. до 50 % (0,5)</p> <p>13.10. до 80 % (0,8)</p> <p>13.11. до 100 % (1)</p> <p>13.12. до 100% (1)</p>	<p>внешних – в том числе от представителей работодателей – положительных рецензий), объема учебно-методических материалов (тема, раздел курса, курс), обеспечения с их помощью реализации индивидуальной образовательной траектории студента</p>
14	Использование в образовательном процессе современных технологий (в том числе ЭОР, ИКТ)	<p>14.1. Самостоятельная разработка и системное использование в образовательном процессе электронных образовательных ресурсов (ЭОР)</p> <p>14.2. Наличие системно используемого в образовательном процессе, регулярно обновляемого персонального сайта</p> <p>14.3. Самостоятельная разработка и системное использование в образовательном процессе элементов дистанционного обучения</p>	<p>14.1. до 30 % (0,3)</p> <p>14.2. до 40 % (0,4)</p> <p>14.3. до 70 % (0,7)</p>	

15	Реализация дополнительных образовательных проектов и программ	<p>15.1. Подготовка (разработка), проведение (реализация) и оформление результатов реализации дополнительных образовательных проектов и программ (в том числе на основе коллективных педагогических проектов) внутриколледжного уровня;</p> <p>15.2. Подготовка (разработка), проведение (реализация) и оформление результатов реализации дополнительных образовательных проектов и программ (в том числе на основе коллективных педагогических проектов) муниципального, (меж-) регионального уровня</p> <p>15.3. Подготовка (разработка), проведение (реализация) и оформление результатов реализации дополнительных образовательных проектов и программ (в том числе на основе коллективных педагогических проектов) федерального уровня</p> <p>15.4. Подготовка (разработка), проведение (реализация) и оформление результатов реализации дополнительных образовательных проектов и программ (в том числе на основе коллективных педагогических проектов) международного уровня</p> <p>Например,</p> <ul style="list-style-type: none"> - экскурсионных и экспедиционных программ, - групповых и индивидуальных учебных проектов, - групповых и индивидуальных социальных проектов, - студенческих выставок, газет, - студенческих обществ, кружков, клубов, - студенческих концертов, - студенческих конкурсов, соревнований, олимпиад, - интегрированных образовательных курсов и др. 	<p>15.1. до 30 % (0,3)</p> <p>15.2. до 50 % (0,5)</p> <p>15.3. до 80 % (0,8)</p> <p>15.4. до 100 % (1)</p>	За исключением дополнительных образовательных программ, реализуемых в рамках исполнения должностных обязанностей педагогом-организатором, педагогом дополнительного образования, дополнительной оплачиваемой работы
16	Участие и результаты участия студентов в научных и научно-практических конференциях	<p>16.1. Подготовка студента к участию в научной и научно-практической конференции внутриколледжного уровня</p> <p>16.2. Подготовка студента к участию в научной и научно-практической конференции муниципального, (меж-)регионального уровня</p>	<p>16.1. до 20 % (0,2)</p> <p>16.2. до 30 % (0,3)</p> <p>16.3. до 40 % (0,4)</p> <p>16.4. до 50 % (0,5)</p> <p>16.5. до 60 % (0,6)</p>	С учетом количества подготовленных студентов, очного / заочного участия, наличия публикации

		<p>16.3. Подготовка студента к участию в научной и научно-практической конференции федерального уровня</p> <p>16.4. Подготовка студента к участию в научной и научно-практической конференции федерального уровня</p> <p>16.5. Подготовка студента к участию в научной и научно-практической конференции международного уровня</p>		
17	Участие и результаты участия студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	<p>17.1. Подготовка студента, студенческого коллектива, группы студентов к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях муниципального, (меж-)регионального уровня</p> <p>17.2. Подготовка студента, студенческого коллектива, группы студентов к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях федерального уровня</p> <p>17.3. Подготовка студента, студенческого коллектива, группы студентов к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях международного уровня</p> <p>17.4. Подготовка победителей / призеров олимпиад, конкурсов, соревнований муниципального, (меж-)регионального уровня</p> <p>17.5. Подготовка победителей / призеров олимпиад, конкурсов, соревнований федерального уровня</p> <p>17.6. Подготовка победителей / призеров олимпиад, конкурсов, соревнований международного уровня</p> <p>17.7. Стабильность результатов подготовки студентов к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях</p>	<p>17.1. до 50 % (0,5)</p> <p>17.2. до 70 % (0,7)</p> <p>17.3. до 100 % (1)</p> <p>17.4. до 80 % (0,8)</p> <p>17.5. до 100 % (1)</p> <p>17.6. до 150 % (1,5)</p> <p>17.7. до 100 % (1)</p>	С учетом количества подготовленных студентов, очного / заочного участия
18	Организация физкультурно-оздоровительной работы со студентами	<p>18.1. Подготовка и проведение (участие в подготовке и проведении) со студентами физкультурно-оздоровительных мероприятий внутриколледжного уровня</p> <p>18.2. Подготовка и проведение (участие в подготовке и проведении) со студентами физкультурно-оздоровительных мероприятий, муниципального, (меж-)регионального уровня</p> <p>18.3. Подготовка и проведение (участие в подготовке и проведении) со студентами физкультурно-оздоровительных мероприятий федерального уровня</p>	<p>18.1. до 20 % (0,2)</p> <p>18.2. до 50 % (0,5)</p> <p>18.3. до 80% (0,8)</p>	

19	Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся	19.1. Подготовка и проведение (участие в подготовке и проведении) мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	19.1. до 15% (0,15)	За исключением мероприятий, выполняемых в ходе выполнения должн. обязанностей зав. отделением, социального педагога, педагога-психолога, функций классного руководителя
20	Организация и проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений студентов	<p>20.1. Разработка (участие в разработке) концепций и программ системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p> <p>20.2. Разработка (участие в разработке) научно-методического обеспечения концепций и программ системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p> <p>20.3. Реализация (участие в реализации) программ системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, оценке эффективности профессиональной подготовки</p>	<p>20.1. до 20 % (0,2)</p> <p>20.2. до 30 % (0,3)</p> <p>20.3. до 40 % (0,4)</p>	С учетом персонального вклада, степени участия в организации и проведении системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений студентов
21	Работа со студентами, попавшими в трудную жизненную ситуацию, обеспечение сохранности контингента	<p>21.1. Организация и проведение (участие в организации и проведении) со студентами систематической работы правовой, антинаркотической и т.п. направленности</p> <p>21.2. Организация и участие в реализации мероприятий по профилактике правонарушений у студентов Учреждения</p> <p>21.3. Организация и проведение работы, направленной на сохранение контингента студентов, привлечение их к различным формам и видам организации культурной досуговой деятельности, дополнительного образования</p> <p>21.4. Организация и проведение (участие в организации и проведении) методических секций, семинаров, конференций по социально- педагогическим и социально-психологическим проблемам</p>	<p>21.1. до 20 % (0,2)</p> <p>21.2. до 20 % (0,2)</p> <p>21.3. до 30 % (0,3)</p> <p>21.4. до 20 % (0,2)</p> <p>21.5. до 30 % (0,3)</p>	С учетом систематичности проводимой работы

		21.5. Результативность участия в мероприятиях (в судах, органах опеки, комиссиях по делам несовершеннолетних и т.п.) по защите и охране прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа		
22	Повышение профессиональной квалификации, профессиональная переподготовка	22.1. Прохождение без отрыва от производства курсовой подготовки объемом до 72 часов 22.2. Прохождение без отрыва от производства курсовой подготовки объемом от 73 до 300 часов 22.3. Прохождение без отрыва от производства курсовой подготовки объемом от 301 до 500 часов	22.1. до 30 % (0,3) 22.2. до 50 % (0,5) 22.3. до 80 % (0,8)	По результатам прохождения курсовой подготовки
23	Научное обеспечение образовательного процесса	23.1. Публикация научных статей по профилю профессиональной деятельности, преподаваемых дисциплин, междисциплинарных курсов, по основным направлениям деятельности Учреждения в научных изданиях внутриколледжного уровня 23.2. Публикация научных статей по профилю профессиональной деятельности, преподаваемых дисциплин, междисциплинарных курсов, по основным направлениям деятельности Учреждения в научных изданиях муниципального, (меж-)регионального, федерального, международного уровней 23.3. Публикация научных статей по профилю профессиональной деятельности, преподаваемых дисциплин, междисциплинарных курсов, по основным направлениям деятельности Учреждения в научных изданиях федерального уровня 23.4. Публикация научных статей по профилю профессиональной деятельности, преподаваемых дисциплин, междисциплинарных курсов, по основным направлениям деятельности Учреждения в научных изданиях международного уровня 23.5. Защита кандидатской диссертации по профилю деятельности Учреждения 23.6. Защита докторской диссертации по профилю деятельности Учреждения	23.1. до 15 % (0,15) 23.2. до 30 % (0,3) 23.3. до 40 % (0,4) 23.4. до 50 % (0,5) 23.5. до 100 % (1) 23.6. до 150 % (1,5)	С учетом объема и уровня научной публикации

24	<p>Обобщение и распространение передового педагогического опыта (в том числе личного) по основным направлениям деятельности Учреждения</p>	<p>24.1. Выступления с сообщениями на заседаниях педагогического, методического советов Учреждения</p> <p>24.2. Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого урока / занятия / мероприятия</p> <p>24.3. Организация и проведение (участие в организации и проведении) тематических предметных недель</p> <p>24.4. Разработка и проведение обучающих семинаров, разработка и реализация программ повышения квалификации для работников Учреждения</p> <p>24.5. Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов внутриколледжного уровня</p> <p>24.6. Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов муниципального, (меж-)регионального уровня</p> <p>24.7. Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов федерального уровня</p> <p>24.8. Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов международного уровня</p> <p>24.9. Выполнение функций наставника</p> <p>24.10. Систематическое участие в работе методической службы Учреждения</p> <p>24.11. Участие в реализации образовательных программ базовых и стажировочных площадок, лабораторий, ресурсных центров муниципального, (меж-)регионального уровня</p> <p>24.12. Участие в реализации образовательных программ базовых и стажировочных площадок, лабораторий, ресурсных центров федерального уровня</p>	<p>24.1. до 10 % (0,1)</p> <p>24.2. до 15 % (0,15)</p> <p>24.3. до 20 % (0,2)</p> <p>24.4. до 30 % (0,3)</p> <p>24.5. до 15 % (0,15)</p> <p>24.6. до 20 % (0,2)</p> <p>24.7. до 40 % (0,4)</p> <p>24.8. до 50 % (0,5)</p> <p>24.9. до 15 % (0,15)</p> <p>24.10. до 100 % (1)</p> <p>24.11. до 30 % (0,3)</p> <p>24.12. до 50 % (0,5)</p>	<p>С учетом уровня обобщения и распространения передового педагогического уровня</p>
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

25	Результативность личного участия в профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных образовательных продуктов	<p>25.1. Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных образовательных продуктов внутриколледжного уровня</p> <p>25.2. Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных образовательных продуктов муниципального, (меж-) регионального уровня</p> <p>25.3. Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных образовательных продуктов федерального уровня</p> <p>25.4. Участие в проф. конкурсах, конкурсах инновационных образовательных продуктов международного уровня</p> <p>25.5. Победа, призовое место в профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных образовательных продуктов внутриколледжного уровня</p> <p>25.6. Победа, призовое место в профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных образовательных продуктов муниципального, (меж-)регионального уровня</p> <p>25.7. Победа, призовое место в профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных образовательных продуктов федерального уровня</p> <p>25.8. Победа, призовое место в профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных образовательных продуктов международного уровня</p>	<p>25.1. до 20 % (0,2)</p> <p>25.2. до 30 % (0,3)</p> <p>25.3. до 40 % (0,4)</p> <p>25.4. до 50 % (0,5)</p> <p>25.5. до 30 % (0,3)</p> <p>25.6. до 50 % (0,5)</p> <p>25.7. до 100 % (1)</p> <p>25.8. до 120% (1,2)</p>	С учетом очного / заочного участия
26	Обеспечение выполнения контрольных цифр приема в Учреждение, профориентационная работа	<p>26.1. Результативность мероприятий по формированию контингента Учреждения (выполнению контрольных цифр приема)</p> <p>26.2. Организация и проведение (участие в организации и проведении) профориентационных мероприятий</p>	<p>26.1. до 100% (1)</p> <p>26.2. до 30% (0,3)</p>	С учетом количества и удаленности места проведения профориентационных мероприятий
27	Наличие благодарностей, грамот	<p>27.1. Почетная грамота, благодарность Учреждения в отчетном периоде</p> <p>27.2. Благодарственные письма, почетные грамоты иных организаций (в том числе общественных), органов управления муниципального, регионального, федерального уровня в связи с результативностью профессиональной деятельности в Учреждении в отчетном периоде</p>	<p>27.1. до 10 % (0,1)</p> <p>27.2. до 40 % (0,2)</p>	За одну благодарность, почетную грамоту

28	Обеспечение сохранности контингента обучающихся	28.1. Сохранность 90 % - 100% контингента обучающихся по реализуемым Учреждением дополнительным общеобразовательным программам	28.1. до 30 % (0,3)	Для педагогов дополнительного образования
3. Критерии и показатели эффективности деятельности заместителей директора Учреждения, ПКГ Руководители структурных подразделений, иных ПКГ*				
29	Соответствие образовательной деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования	29.1. Отсутствие предписаний надзорных органов в отчетном периоде 29.2. Отсутствие объективных жалоб участников образовательного процесса в отчетном периоде	29.1. до 50 % (0,5) 29.2. до 30 % (0,3)	Заместители директора; руководители структурных подразделений
30	Удовлетворенность студентов Учреждения качеством предоставляемых образовательных услуг	30.1. Не менее 95% от общего количества студентов, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг (в том числе услуг, связанных с предоставлением дополнительного образования) в отчетном периоде	30.1. до 30 % (0,3)	Заместители директора; зав. отделениями; зав. воспитательным отделом
31	Укомплектованность Учреждения основным персоналом	31.1. Занято не менее 90% штатных единиц от общего количества штатных единиц основного персонала в отчетном периоде	31.1. до 30 % (0,3)	Заместители директора по УМР, УПР; зав. отделениями; зав. воспитательным отделом
32	Доля работников, прошедших повышение квалификации в рамках своей деятельности в установленные сроки, к численности основного персонала	32.1. 100% работников, прошедших повышение квалификации в рамках своей деятельности в установленные сроки, к численности основного персонала	32.1. до 30 % (0,3)	Заместители директора; руководители структурных подразделений; *специалист по охране труда; *инспектор по кадрам
33	Выполнение учебных планов и основных профессиональных образовательных программ	33.1. 100% выполнения учебных планов и основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в отчетном периоде	33.1. до 30 % (0,3)	Заместители директора по УМР, УПР; заведующие отделениями

34	Обеспечение посещаемости учебных занятий студентами соответствующего отделения Учреждения	34.1. Не менее 80% посещаемости студентами обязательных аудиторных занятий и мероприятий производственной практики в отчетном периоде	34.1. до 20 % (0,2)	Зав. отделениями; без учета студентов, пропустивших занятия по уважительным причинам
35	Обеспечение сохранности контингента студентов соответствующего отделения Учреждения	35.1. Не менее 95% плановых показателей по численности контингента студентов по отделению в отчетном периоде	35.1. до 30 % (0,3)	Зав. отделениями
36	Доля выпускников, продолживших обучение и (или) трудоустроившихся по полученной профессии / специальности	36.1. Не менее 95% плановых показателей по трудоустройству выпускников отделения в отчетном периоде	36.1. до 30 % (0,3)	Заместитель директора по УПР; заведующие отделениями; *руководитель службы СЗС и ТВ
37	Удельный вес выпускников, получивших дипломы особого образца	37.1. Не менее 95% плановых показателей по количеству выпускников отделения, получивших дипломы с отличием в отчетном периоде	37.1. до 30 % (0,3)	Заместитель директора по УМР; заведующие отделениями
38	Доля студентов – участников / победителей олимпиад, конкурсов, соревнований (в том числе спортивных) муниципального, регионального, федерального уровней	38.1. Не менее 95% плановых показателей по количеству студентов – участников / победителей олимпиад, конкурсов, соревнований (в том числе спортивных) муниципального, регионального, федерального уровней	38.1. до 30 % (0,3)	Заведующие отделениями; заведующий воспитательным отделом
39	Количество правонарушений, совершенных студентами Учреждения	39.1. Отсутствие правонарушений, совершенных студентами Учреждения	39.1. до 30 % (0,3)	Заведующий воспитательным отделом

40	Количество нарушений действующего законодательства, содержащего нормы о порядке использования, распоряжения и сохранности государственного имущества	40.1. Отсутствие предписаний надзорных органов в отчетном периоде	40.1. до 30 % (0,3)	Заместитель директора по АХЧ; * комендант учебного корпуса № 1; * комендант общежития
41	Проведение ежегодной инвентаризации	41.1. Своевременность проведения ежегодной инвентаризации	41.1. до 20 % (0,2)	Заместитель директора по АХЧ; * комендант учебного корпуса № 1; * комендант общежития
42	Количество выставленных требований на возмещение ущерба по недостаткам и хищениям материальных ценностей, а также порчи материальных ценностей	42.1. Отсутствие выставленных требований на возмещение ущерба по недостаткам и хищениям материальных ценностей, а также порчи материальных ценностей в отчетном периоде	42.1. до 20 % (0,2)	Заместитель директора по АХЧ; * комендант учебного корпуса № 1; * комендант общежития
43	Перевод работников Учреждения на «эффективные контракты»	43.1. Проведение мероприятий по переводу работников Учреждения на «эффективные контракты» (заключение с работниками учреждения «эффективных контрактов») в отчетном периоде	43.1. до 30 % (0,3)	Заместители директора; руководители структурных подразделений; *инспектор по кадрам
4. Дополнительные критерии и показатели эффективности, устанавливаемые Комиссией				
44	Дополнительные критерии, устанавливаемые Комиссией	44.1. Выполнение особо значимых для функционирования Учреждения видов работ (с расшифровкой)	44.1 до 300% (3)	Требуется развернутое мотивированное обоснование

Приложение № 4

к Положению об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам ГПОУ ТО «Тульский педагогический колледж»

**Объемные показатели деятельности работников Учреждения,
обуславливающие установление размера персональных повышающих коэффициентов**

№	Показатель деятельности	Объемные характеристики деятельности	Размеры персональных повышающих коэффициентов	Примечание
1	Количество студентов, обучающихся на отделении	1.1. до 100 студентов – очников 1.2. до 200 студентов – очников 1.3. до 300 студентов – очников 1.4. до 100 студентов – заочников 1.5. до 200 студентов – заочников 1.6. до 300 студентов – заочников	1.1. до 50 % (0,5) 1.2. до 100 % (1) 1.3. до 130 % (1,3) 1.4. до 40 % (0,4) 1.5. до 50 % (0,6) 1.6. до 80 % (0,8)	Для заведующих отделениями; с учетом количества обучающихся по очной / заочной формам обучения