

И.В.Егоров

**Государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Тольяттинский медицинский колледж»
(ГБПОУ «Тольяттинский медколледж»)**

ПРИКАЗ

15.06 2021 г.

№ 154

*О введении в действие Положения
о распределении стимулирующего фонда
оплаты труда работников филиалов (Кинель-Черкассы, Шентала)
ГБПОУ «Тольяттинский медколледж»*

В соответствии с Уставом колледжа и на основании согласования с советом Кинель-Черкасского филиала колледжа (протокол № 27 от 03.06.2021 года)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 1 сентября 2021 года изменения в Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБПОУ «Тольяттинский медколледж» (далее – Изменения) - Приложение 1.
2. П.2.2. Изменений ввести в действие с 01.09.2022 года (по результатам анализа деятельности за 2021/2022 уч.год). До этого момента расчет стимулирующих выплат преподавателям осуществлять:
 - С 01.09.2021 по 31.12.2021 года по результатам анализа деятельности преподавателей за январь-июнь 2021 года (на основании ранее действующих критериев оценки);
 - С 01.01.2022 по 30.06.2022 года по результатам анализа деятельности преподавателей за второй семестр 2020/2021 уч.года и за 1 семестр 2021/2022 уч.года (на основании новых критериев оценки преподавателей).
3. Руководителям филиалов Исаевской Е.В., Горбатову А.И. руководствоваться утвержденными изменениями при определении стимулирующей выплаты работникам ГБПОУ «Тольяттинский медколледж».
5. Начальнику отдела информационно-коммуникационных технологий Чупраковой О.В. организовать размещение информации на официальном сайте колледжа.
7. Делопроизводителю Вяткиной Е.М. приказ довести до сведения исполнителей.
8. Контроль исполнения приказа возложить на руководителя финансово-экономической службы Исаевскую Е.В.

Директор



И.В.Егоров

Исаевская

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
В Положение о распределении стимулирующего фонда
оплаты труда работников филиалов (Кинель-Черкассы, Шентала)
ГБПОУ «Тольяттинский медколледж»

П 1.11. применить в следующей редакции: Условиями для назначения стимулирующих выплат являются: непрерывный стаж работы в колледже не менее 4 месяцев;
отсутствие случаев травматизма обучающихся, воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
отсутствие дисциплинарных взысканий.

П 2.2. применить в следующей редакции: Баллы, полученные конкретным преподавателем по результатам анализа деятельности за предыдущий учебный год на 15 сентября текущего года, действуют с сентября текущего года по 30 июня следующего года.

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы преподавателей в Приложении 1 Положения «о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников филиалов (Кинель-Черкассы, Шентала) ГБПОУ «Тольяттинский медколледж» изложить в новой редакции (Приложение 2 к настоящему приказу).

Примерный перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области профессиональных образовательных учреждений (образовательных учреждений среднего профессионального образования)

№ п/п	Критерии оценки деятельности преподавателей	Показатели	Ответственный за предоставление информации	Максимальное количество баллов
Позитивные результаты образовательно – воспитательной деятельности				42
1.	Сохранность контингента обучающихся филиала за год текущего учебного года	уменьшение контингента в пределах от 0 до 5%	Заведующий отделом по учебной работе	3
		свыше 5%		0
2.	Руководство индивидуальными проектами, курсовыми и выпускными квалификационными работами, выполненными обучающимися по общеобразовательным дисциплинам	до 3	Заведующие отделениями	3
		от 4 до 6		4
		от 7 до 9		5
3.	Своевременное и рациональное использование информационных систем, обеспечивающих задачи образовательного процесса: АСУ РСО, заполнение электронного расписания, moodle, другие образовательные платформы и средства связи		Заведующие отделениями	3
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований [*] , ^{**}	на уровне колледжа	Заведующий отделом по учебной работе	3
		на уровне региона, области		4
		на Всероссийском, международном уровне		5

5.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	коэффициент успеваемости в пределах от 96% до 100%	Заведующие отделениями	5
		коэффициент успеваемости в пределах от 90% до 95%		4
		коэффициент успеваемости в пределах от 81% до 89%		3
		коэффициент успеваемости ниже 80%		0
6.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций		Заведующий отделом по учебной работе, заведующий отделом по воспитательной работе, заведующие отделениями	3
7.	Участие в работе экспертных (рабочих, творческих групп)*,**	на уровне колледжа	Заведующий отделом по учебной работе	1
		на уровне региона, области		2
		на Всероссийском, международном уровне		3
8.	Отсутствие замечаний со стороны непосредственных руководителей		Заведующий отделом по учебной работе, заведующий отделом по воспитательной работе, заведующие отделениями	3

9.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) *, **	на уровне колледжа	Заведующий отделом по учебной работе	3
		на уровне региона, области		4
		на Всероссийском, международном уровне		5
10.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) *, **	на уровне колледжа:	Заведующий отделом по учебной работе	
		участие		3
		призовые места		5
		на уровне региона, области:		
		участие		4
		призовые места		6
		на Всероссийском, международном уровне:		
		участие		5
призовые места	7			
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий				11
11.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на уровне колледжа, федеральном или региональном	на уровне колледжа	Заведующий отделом по учебной работе	4
		на уровне региона, области		5
		на Всероссийском, международном уровне		6
12.	Выполнение функций наставника по итогам работы и сдачи отчета		Заведующий отделом по учебной работе	5
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся				47

13.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх соответствии с планом, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области , ^{***}	на уровне колледжа:	Заведующий отделом по учебной работе	
		участие		2
		призовые места		3
		на уровне региона, области:		
		участие		3
		призовые места		4
		на Всероссийском, международном уровне:		
		участие		4
призовые места	5			
14.	Отсутствие: несовершеннолетних обучающихся за отчетный период, стоящих на учёте в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних; официально зарегистрированных правонарушений обучающихся ^{***}		Заведующий отделом по воспитательной работе	3
15.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за педагогическим работником (за отчетный период) ^{***}		Заведующий отделом по воспитательной работе	5
16.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов	на уровне колледжа:	Заведующий отделом по учебной работе	
		участие		2
		призовые места		3

	Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалей и других мероприятиях ^{*, **} ,	на уровне региона, области:		
		участие		3
		призовые места		4
		на Всероссийском, международном уровне:		
		участие		4
		призовые места		5
17.	Наличие социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника		Заведующий отделом по учебной работе, заведующий отделом по воспитательной работе	5
18.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% от количества обучающихся в курируемой учебной группе ^{** ***} ,	на уровне колледжа	Заведующий отделом по воспитательной работе	5
		на уровне региона, области		6
		на Всероссийском, международном уровне		7
19.	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 50% от количества обучающихся в курируемой учебной группе ^{***}		Заведующий отделом по воспитательной работе	4

20.	Отсутствие неуспевающих обучающихся в группе ^{***}	отсутствуют	Заведующие отделениями	3
		до 20 %		2
		от 21 % до 30 %		1
		более 31 %		0
21.	Своевременность и качество оформления отчетной документации куратора за отчетный период (сводные ведомости, зачетные книжки, папка куратора) ^{***}		Заведующий отделом по воспитательной работе, заведующие отделениями	2
22.	Подготовка и организация участия обучающихся в колледжных мероприятиях ^{***}		Заведующий отделом по воспитательной работе	3
23.	Организация и проведение внеклассных мероприятий в учебной группе (экскурсии, походы и т.д.), проведение открытыхклассных мероприятий ^{***}		Заведующий отделом по воспитательной работе	5

* Участие в мероприятиях, рекомендованных администрацией колледжа/филиала (по плану работы Министерства просвещения РФ, по плану работы Министерства Образования и науки Самарской области, по плану работы ЦПО, по плану Совета директоров СПО Самарской области, по плану Совета директоров средних медицинских и фармацевтических образовательных организаций Приволжского федерального округа, по плану работы колледжа/филиала).

** В случаях, когда распределение баллов предусматривает участие в мероприятиях на различных уровнях и в случаях участия в мероприятиях сразу на нескольких уровнях, баллы не суммируются и определяются по высшему показателю.

*** Данный критерий относится к преподавателям, которые являются кураторами и оценивается по каждой группе в отдельности и при подсчете баллов суммируется.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Министерство здравоохранения Самарской области Министерство
образования и науки Самарской области Министерство
имущественных отношений Самарской области государственное
бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Тольяттинский медицинский колледж»
(ГБПОУ «Тольяттинский медколледж»)

СОГЛАСОВАНО

Советом Кинель-Черкасского
филиала ГБПОУ
«Тольяттинский
медколледж»
от 11.06.2019 г.
Протокол № 59

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБПОУ «Тольяттинский
медколледж»
от 14.06.2019 г. № 165

Положение

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников филиалов (Кинель-Черкассы, Шентала) ГБПОУ
«Тольяттинский медколледж»**

Кинель-Черкассы
2019

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда оплаты труда работников филиалов (Кинель-Черкассы, Шентала) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Тольяттинский медицинский колледж» (далее - Филиалы) за счет средств областного бюджета.

1.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается Правительством Самарской области.

1.3. Настоящим Положением установлены следующие пропорции распределения стимулирующего фонда оплаты труда между различными категориями работников филиалов: на административно-управленческий персонал предусматривается 11% стимулирующего фонда; на учебно-вспомогательный персонал 19% стимулирующего фонда; на педагогический персонал 52% стимулирующего фонда; на младший обслуживающий персонал 18% стимулирующего фонда. Указанное распределение стимулирующего фонда производится после вычета из него стимулирующей выплаты руководителю филиала в размере, установленном директором.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.5. Стимулирующая выплата конкретного работника рассчитывается в абсолютном размере в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

1.6. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю филиала.

1.7. Размер стимулирующей выплаты руководителю филиала устанавливается директором в процентах от планового стимулирующего фонда оплаты труда за месяц, предназначенного к распределению в филиале, и оформляется приказом.

1.8. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда филиала.

1.9. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

1.10. Размер стимулирующих выплат работникам филиала утверждается приказом руководителя филиала.

1.11. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- непрерывный стаж работы в колледже не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся, воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.12. При определении размера выплат стимулирующего характера используются критерии эффективности труда, качественные и количественные показатели труда.

которые закрепляются приложением 1 к настоящему положению.

Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.13. Кроме стимулирующих выплат установленных на основании критериев (приложение 1) в пределах стимулирующего фонда оплаты труда могут назначаться следующие поощрительные выплаты:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

1.14. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники, "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Размер надбавки за выслугу лет по должности «Преподаватель» рассчитывается исходя из размера должностного оклада и учебной нагрузки, установленной преподавателю на учебный год.

Порядок определения стажа работы для исчисления надбавки за выслугу лет определяется Правительством Самарской области.

1.15. Выплаты, предусмотренные п. 1.13, носят персонализированный характер, они могут иметь конкретные размеры и будут определяться в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в колледже, экономии фонда оплаты труда в

части, предусмотренной на материальное стимулирование.

1.16. Руководитель филиала имеет право самостоятельно или по представлению руководителей подразделений, служб, представительных органов трудового коллектива снижать размер или лишать работника стимулирующей выплаты полностью либо частично при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника, а именно:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества;
- разглашение коммерческой тайны.

1.17. Порядок определения размера выплат определяется настоящим положением.

1.18. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Порядок определения результатов труда конкретного работника

2.1. Начисление баллов для определения размера стимулирующей выплаты преподавателей Филиала производится по окончании каждого семестра по результатам материалов анализа деятельности в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1).

2.2. Баллы, полученные конкретным преподавателем по результатам анализа деятельности на 15 января текущего года, действуют с января текущего года по 30 июня текущего года; баллы, полученные конкретным преподавателем по результатам анализа деятельности на 05 июля текущего года действуют с сентября текущего года по 31 декабря текущего года.

2.3. Начисление баллов для определения размера стимулирующей выплаты административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу осуществляется по окончании каждого месяца на основании материалов по анализу деятельности в соответствии с критериями (приложение 1).

2.4. Руководители подразделений, служб, представительных органов трудового коллектива подают на каждого работника руководителю филиала письменные предложения с обоснованием фактического количества баллов конкретного работника рассчитанного согласно прилагаемым к настоящему положению критериям в следующие сроки: по педагогическим работникам до 15 января и до 05 июля; по административно-управленческому персоналу, учебно - вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу до 23 числа каждого месяца.

- 2.5. Руководитель филиала на основании материалов по анализу деятельности ежемесячно к 24 числу готовит аналитическую информацию для Совета филиала о показателях деятельности работников.
- 2.6. Заместитель главного бухгалтера на основании решения Совета Филиала в срок до 25 числа каждого месяца готовит проект приказа на премирование с указанием конкретных размеров стимулирующей выплаты по каждому работнику Филиала.
- 2.7. Условием для осуществления стимулирующих выплат конкретным работникам Филиала является наличие бюджетных средств на момент выплаты.

3. Порядок определения суммы стимулирующей выплаты конкретного работника

- 3.1. Заместитель главного бухгалтера готовит справку за соответствующий период времени о фонде оплаты труда, предусмотренном на материальное стимулирование работников.
- 3.2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями работников осуществляется в соответствии с пропорциями, установленными п. 1.3. настоящего положения.
- 3.3. Максимально-возможная стимулирующая выплата работника определяется путем деления стимулирующего фонда предусмотренного для конкретной категории работников в соответствующем периоде на количество физических лиц в этой категории.
- 3.4. Фактический размер стимулирующей выплаты работника определяется путем умножения максимально-возможной стимулирующей выплаты на корректирующий коэффициент конкретного работника.
- 3.5. Корректирующий коэффициент конкретного работника определяется как отношение фактически набранных баллов (по критериям приложения 1) этим работником к максимально возможному количеству баллов в этой оценочной категории работников.
- 3.6. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями (приложение 1) производятся ежемесячно для всех категорий работников.
- 3.7. В случае нахождения работника на больничном листе или в отпуске стимулирующая выплата за этот месяц назначается пропорционально фактически отработанному времени.
- 3.8. Сотрудникам, работающим неполный рабочий день стимулирующая выплата производится пропорционально фактически занимаемой ставке (за исключением преподавателей).
- 3.9. В целях более полного использования стимулирующей части фонда оплаты труда по всем категориям работников за каждый месяц может применяться коэффициент, увеличивающий размер фактически получившейся по баллам

стимулирующей выплаты по каждому работнику (далее - увеличивающий коэффициент).

3.10. Увеличивающий коэффициент устанавливается руководителем филиала по согласованию с Советом филиала в зависимости от сложившейся экономии стимулирующего фонда за месяц.

3.11. Увеличивающий коэффициент устанавливается по каждой категории работников отдельно.

3.12. Сумма стимулирующих выплат, полученная после применения увеличивающего коэффициента не должна превышать сумму стимулирующих выплат определенных для каждой категории в соответствии с п.1.3.

3.13. Расчет увеличенного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику исчисляется путем умножения фактического размера стимулирующей выплаты каждого работника на увеличивающий коэффициент.

3.14. Стимулирующие выплаты оплачиваются по основной должности работника.

	Критерии оценки деятельности УВП (включая педагога-психолога*, педагога - организатора**, социального педагога**, воспитателя**, педагога доп.образования**)	Ответственный за предоставление информации	Максимальное количество баллов
			24 Балла
1.	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Непосредственные руководители подразделений, служб	3
2.	Своевременность предоставления отчетной документации и информации непосредственным руководителям или вышестоящие органы	Непосредственные руководители подразделений, служб	5
3.	Качественное ведение документации	Непосредственные руководители подразделений, служб	5
4.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне колледжа - 1 балл; на уровне «образовательного округа» - 2 балла; на уровне области - 3 балла. * Организация психологической поддержки учебно-воспитательного процесса: 1 балл - выполнена работа по заданию администрации колледжа; 2 балла - выполнена работа по заданию территориального управления (связана с обработкой данных исследования не менее 50% студентов колледжа); 3 балла - выполнена работа по заданию территориального управления (связана с обработкой данных исследования не менее 80% студентов колледжа). ** Проведение культурно-массовых мероприятий: 1 балл - высокий уровень организации и проведения массовых мероприятий; 2 балла - результативность участия студентов колледжа в городских мероприятиях; 3 балла - обеспечение участия студентов в мероприятиях областного уровня.	Зав. отделом по учебной работе, зам. главного бухгалтера, зав. отделом по воспитательной работе	3
5.	Владение персональным компьютером в объеме начинающего пользователя (знание Windows, Office) - 1 балл; в объеме опытного пользователя (включает владение знаниями начального пользователя, работу с презентациями, работу в Интернете, работу со специализированными программами) - 2 балла.	Непосредственные руководители подразделений, служб	2
6.	Участие в разработке внутренних локальных актов **Участие в методическом обеспечении учебно-воспитательной деятельности (предоставление в методический кабинет мероприятий, тренингов и т.п.)	Зав. отделом по учебной работе, зам. главного бухгалтера, зав. отделом по воспитательной работе	2
7.	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (трудовых, хозяйственных, гражданско-правового характера и др.) **Участие в реализации социального партнерства (незапланированные мероприятия, требующие срочной подготовки студентов к участию в мероприятиях)	Зав. отделом по учебной работе, зам. главного бухгалтера, зав. отделом по воспитательной работе	2
8.	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	Непосредственные руководители подразделений, служб	2

	Критерии оценки деятельности работников АУП (включая руководителя физического воспитания)	Ответственный за предоставление информации	Максимальное количество баллов
			25 баллов
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Руководитель отделения	3
2.	Своевременность предоставления отчетной документации и информации руководителю или в вышестоящие органы	Руководитель отделения	3
3.	Качественное ведение документации	Руководитель отделения	3
4.	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (трудовых, хозяйственных, гражданско- правового характера и др.)	Руководитель отделения	2
5.	Владение персональным компьютером в объеме начального пользователя (знание Windows, Office) - 1 балл; в объеме опытного пользователя (включает владение знаниями начального пользователя, работу с презентациями, работу в Интернете, работу со специализированными программами) - 2 балла.	Руководитель отделения	2
6.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне колледжа - 1 балл, на уровне «образовательного округа» - 2 балла, на уровне области - 3 балла.	Руководитель отделения	3
7.	Участие в разработке внутренних локальных актов, документов фактического и стратегического характера	Руководитель отделения	2
8.	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов	Руководитель отделения	2
9.	Качественное исполнение обязанностей подчиненными: работниками (за исключением заведующего отделом по учебной работе и заведующих отделениями) * Для заведующего отделом по учебной работе и заведующих отделениями: Уменьшение контингента до 5% - 1 балл Уменьшение контингента более, чем на 5% - 0 баллов	Руководитель отделения	1

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

№ п/п	ФИО	Критерии оценки результативности труда (баллы)										Итого баллов
		3	4	5	5	6	7	8	9	10	11	
1	Максимильное владение баллом	3	4	5	5	6	7	8	9	10	11	12
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
												25

Исполнитель

должность

ФИО

Отчет по анализу деятельности результатов труда учебно-вспомогательного персонала филиала Кинель-Черкассы ГБПОУ "Тольяттинский меколледж" по критериям, предусмотренным подпунктом «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников филиалов (Кинель-Черкассы, Шентала) ГБПОУ "Тольяттинский меколледж"

		за 2019 г.								
№ п/п	Ф.И.О.	Критерии оценки результативности труда (баллы)								
		Отсутствие обоснованных обращений обучающимся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Своевременность предоставления отчетной Документации и информации руководителю или в вышестоящие органы	Качественное ведение документации	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп на уровне колледжа - 1 балл; на уровне «образовательного округа» - 2 баллов, на уровне области - 3 балла.	Владение персональным компьютером в объеме планирующего пользователя (знание Windows, Office) — 1 балл; в объеме опытного пользователя (включает владение знаниями начального пользователя, работу с презентациями, работу в Интернете, работу со специализированными программами) - 2 балла.	Участие в разработке внутренних локальных актов, документов тактического и стратегического характера	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (трудовых, хозяйственных, гражданско-правового характера и др.)	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	Итого баллов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Максимальное количество баллов	3	5	5	3	2	2	2	2	24
1										
2										
3										

Исполнитель

должность

Ф.И.О. _____ Ф.И.О. _____

Отчет по выявлению деятельности результатов труда младшего обслуживающего персонала филиала Кинель-Черкассы ГБПОУ "Тольяттинский медколледж" по критериям, предусмотренным положением «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников филиалов (Кинель-Черкассы, Шентала) ГБПОУ "Тольяттинский медколледж"»

		за 2019					
№ п/п	ФИО	Критерии оценки результативности труда (баллы)					Итого баллов
		Качество проведения генеральных уборок	Участие в благоустройстве помещений и территории колледжа	Отсутствие обослованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и других заданий	
1	2	3	4	5	6	7	8
	Максимальное количество баллов	2	2	3	3	2	12
1							
3							

Исполнитель _____ Ф.И.О.

Зав.хозяйством _____ Ф.И.О.

Председатель трудового коллектива _____ Ф.И.О.

Сведения о количестве рабочих дней нетрудоспособности и нахождения в отпуске педагогических работников филиала (Кинель-Черкассы Шентала)

за _____ г. форма 1

№ п/п	Ф.И.О. преподавателя (в т.ч. внутренние совместители)	Кол-во рабочих дней нетрудоспособности и нахождения в отпуске

ответственный исполнитель _____

Сведения о количестве рабочих дней нетрудоспособности и нахождения в отпуске педагогических работников филиала (Кинель-Черкассы Шентала) (отклонение за предыдущий месяц)

за _____ г. форма 2

№ п/п	Ф.И.О. преподавателя (в т.ч. внутренние совместители)	Кол-во неподанных дней нетрудоспособности и нахождения в отпуске за предыдущий месяц

ответственный исполнитель _____

Сведения о списочном составе (физических лиц) работников филиала (Кинель-Черкассы, Шентала) ГБОУ "Тольяттинский медиаледж"

за _____ г. форма 3

№ п/п	Ф.И.О. Работника	Должность	Кол-во фактически отработанных дней (включая дни нахождения в служебной командировки)	Кол-во рабочих дней по норме

ответственный исполнитель _____

Сведения о списочном составе (физических лиц) работников филиала (Кинель-Черкассы, Шентала) ГБОУ "Тольяттинский медиаледж" (отклонение за предыдущий месяц)

за _____ 2019 г. форма 4

№ п/п	Ф.И.О. Работника	Должность	Кол-во фактически отработанных дней (включая дни нахождения в служебной командировки)	Кол-во рабочих дней по норме

ответственный исполнитель _____