

Приложение 1

Министерство образования и науки Самарской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Самарской области  
**«САМАРСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**  
(ГБПОУ «СЭК»)

---

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель Профкома  
*В.В. Попов*  
«11» 20 21 г.



**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора  
ГБПОУ «СЭК»  
от 16.11.2021 N 938-02

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА**  
**ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**«САМАРСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**  
(ГБПОУ «СЭК»),

Самара 2021

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Самарский энергетический колледж» (ГБПОУ «СЭК») (далее - Учреждение), созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008N 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»; Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 N 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Постановлением Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 г. N 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Самарской области и признании утратившим силу постановления правительства Самарской области от 27.11.2013 N 690 "Об утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета"; распоряжением министерства образования и науки Самарской области «Методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, утвержденными распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 N 486-р; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. N 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с учетом действующих редакций); с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 N 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»; на основании Устава Учреждения; Коллективным договором между администрацией и профсоюзным комитетом Учреждения в целях приведения нормативных правовых актов министерства образования и науки Самарской области в соответствие с действующим законодательством, совершенствования оценки результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников государственных образовательных учреждения Самарской области.

1.2. Положение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения (далее-Положение) определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

Обеспечивает разработку и включение в локальный акт Учреждения о стимулирующих выплатах (далее - локальный акт) для каждой категории работников организации не более 40 критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе обеспечить включение в локальный акт для педагогических работников организации не менее 70% критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей для каждой категории педагогических работников, предусмотренных Перечнем.

1.3. Стимулирующая часть за счет средств областного бюджета рассчитывается по коэффициенту, увеличивающему базовую и специальную части фонда оплаты труда на величину стимулирующей части – 1,3647 за счет средств областного бюджета и включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу, в том числе директору Учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), разработанными Учреждением самостоятельно (приложение А) на основании листов самоанализа.

1.5. Размеры, порядок и сроки стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением.

1.6. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области (далее - Перечень) устанавливается в соответствии с приложением к Приказу образования и науки Самарской области в целях приведения нормативных от 31.08.2021 N 412-од министерства образования и науки Самарской области «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 правовых актов министерства образования и науки Самарской области».

## 2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, являются:

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

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

2.2. Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены в случаях:

- нахождения в ученическом отпуске более 1 (один) месяца;
- дисциплинарных взысканий.

2.3. Порядок назначения стимулирующих выплат

2.3.1. Назначаются дважды в год: на 01 января и на 01 сентября по решению экспертной комиссии.

2.3.2. Директору Учреждения ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда министерством образования и науки Самарской области. Надбавки директору за интенсивность и напряженность работы, за эффективность (качество) работы устанавливаются на текущий календарный год и выплачиваются ежемесячно.

Премии директору из стимулирующей части фонда оплаты труда за выполнение особо важных и срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

2.3.3. Заместителям директора Учреждения, главному бухгалтеру надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается приказом директора. Заместителям директора Учреждения, главному бухгалтеру надбавка за эффективность (качество) устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы. Перечень критериев, используемых для оценки эффективности (качества) работы заместителей директора, главного бухгалтера отражены в листах самоанализа.

2.3.4. Работникам Учреждения устанавливаются дважды в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября надбавки за высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда). Перечень критериев, используемых для оценки эффективности (качества) работы сотрудников, отражены в Приложение А.

2.4. Документооборот, связанный с назначением стимулирующих выплат

2.4.1. Материалы по самоанализу деятельности представляются работниками Учреждения по форме, утвержденной приказом директора не позднее 10 января и 10 сентября.

2.4.2. В течение 2 (двух) дней после получения материалов самоанализа заведующие кафедрами проверяют подлинность представленных данных, в случае согласия визируют лист самоанализа и представляют на рассмотрение в экспертный совет листы самоанализа работников для утверждения. После рассмотрения экспертным советом не позднее 15 сентября и 15 января составляется протокол заседания, который передается на утверждение директору Учреждения для издания приказа.

2.4.3. Информация о корректировках по листам самоанализа доводится до работника в течение одного дня после заседания экспертной комиссии.

2.4.4. Информация о назначении стимулирующих выплат: средняя стоимость одного балла, сумма выплат, фактически начисленных из стимулирующей части за отчетный период по категориям сотрудников доводится до коллектива на основании приказа директора Учреждения.

### 3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА

3.1. Объем стимулирующих выплат, приходящихся на различные категории работников Учреждения, рассчитывается следующим образом:

3.1.1. Директору Учреждения общая сумма выплаченных в течение года стимулирующих выплат за счет средств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год, не должна превышать 10% годовой стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного бюджета, а также ограничены действием Постановления Правительства Самарской области от 17.02.2014 N79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.)

3.1.2. Заместителям директора Учреждения, главному бухгалтеру размер стимулирующей надбавки за эффективность (качество) работы устанавливается в процентах от стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета в зависимости от набранных баллов.

3.1.3. Работникам Учреждения (кроме перечисленных в п.п. 3.1.1 и 3.1.2) размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с материалами самоанализа деятельности работника, суммой полученных баллов и средней стоимости одного балла. Для определения размера выплат стимулирующего характера производится подсчет баллов по фактическому количеству критериев и показателей для каждого работника. Вычисляется сумма баллов, полученных работниками Учреждения данной категории (педагогические работники или работники административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала). Размер стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета, приходящейся на данную категорию работников, делится на общую сумму баллов, набранных работниками этой категории, в результате получается денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Таким образом определяется размер выплаты стимулирующего характера каждому работнику Учреждения.

3.2. Стимулирующий фонд за счет средств областного бюджета распределяется следующим образом:

3.2.1. Директору Учреждения не более 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета.

3.2.2. Работникам Учреждения при наличии оснований выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 2% от должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 4% от должностного оклада.

3.2.3. Работникам Учреждения, кроме директора и заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера, устанавливаются надбавки за высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы. Данный фонд между различными категориями работников (категория педагогических работников и категория административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) распределяется в процентном соотношении. Конкретное соотношение на определенный период устанавливается исходя из требований законодательства, выделенного фонда оплаты труда на выплату стимулирующих надбавок приказом директора.

3.2.4. Работникам Учреждения, принятым в штат Учреждения, по штатному расписанию за счет средств от приносящей доход деятельности, стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с листами самоанализа, и выплачиваются за счет средств от приносящей доход деятельности.

#### 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Срок действия Положения установлен до принятия нового локального акта, регулирующего оплату труда и расчетов с персоналом Учреждения.

4.2. Изменения и дополнения Положения в течение срока его действия вносятся в связи с изменениями законодательства и нормативных актов, а также по решению Совета Учреждения.

4.3. Споры, возникающие по материалам самоанализа, разрешаются в рабочем порядке между работником и директором Учреждения.

Приложение А к Положению по распределению  
стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБПОУ «СЭК»

Министерство образования и науки Самарской области  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ «САМАРСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

**ЛИСТ САМОАНАЛИЗА**  
результативности и качества работы (эффективности труда) преподавателя

Фамилия И.О. преподавателя

за 20 \_\_\_\_ год

*В листе самоанализа учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде.*

**ВНИМАНИЕ!** При отсутствии обязательной документации по дисциплине/МДК/ПМ (рабочих программ, КОС по УД/МДК/ПМ, МР по практикам, МР по самостоятельной работе, МР по КР/КП, ВКР) все набранные баллы аннулируются!!!!

Критерии	Показатели	Основания для начисления баллов по показателям	Обоснование	Балл само-анализа отчет. периода	Балл эксперт. группы	Макс. балл по положению
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	1.1 Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	Качественная успеваемость студентов (средний показатель по всем группам) включая результаты курсового проектирования: – Наличие позитивной динамики – 2 балла; – Отсутствие отрицательной динамики – 1 балла; – Наличие отрицательной динамики – 0 баллов	Показатель подтверждается данными в отчете преподавателя. Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по УР и ПП.			2
	1.2 Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	Абсолютная успеваемость студентов (средний показатель по всем группам), включая результаты курсового проектирования: – 90% и более – 2 баллов; – 80-89% – 1 баллов; – Менее 79% – 0 баллов.	Показатель подтверждается данными в отчете преподавателя. Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по УР и ПП.			2
	1.3 Отсутствие обеспокоенных обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие жалоб – 0 баллов; – наличие жалоб – минус 2 балла	Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по УР и ПП.			0
	1.4 Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода зачисления группы за данным работником (для классных руководителей)	Сохранность контингента – 95%-100% – 1 балла; – 94% и менее – 0 баллов	Показатель подтверждается данными в отчете преподавателя. Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по УР и ПП.			1
	1.5 Снижение количества (от-	Отсутствие обучающихся, поставленных на учет в период обучения	Балл устанавливается			



Критерии	Показатели	Основания для начисления баллов по показателям	Обоснование	Балл само-анализа отчет. периода	Балл эксперт. группы	Макс. балл по положению														
2. Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся	<p>существе) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних (для классовых руководителей)</p> <p>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 показателя, установленного учреждением</p>	<p>в колледже – 2 балла;</p> <p>Снятие с учета в отчетном периоде – 1 балла;</p> <p>Наличие поставленных на учет в отчетном периоде – минус 1 балла.</p> <p><i>Примечание: баллы суммируются</i></p>	и подтверждается подписью зам директора по СВР																	
		<p>Достижения студентов в соответствии с перечнем и приказами директора:</p> <p><i>Примечание: баллы суммируются по каждому победителю. Участие независимо от количества считается за 1 балл</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель, призер</th> <th>Участник</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Уровень учреждения, города</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Областной, межрегиональный</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Всероссийский, международный</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Победитель, призер	Участник	Уровень учреждения, города	2	1	Областной, межрегиональный	3	1	Всероссийский, международный	4	1	Балл устанавливается и подтверждается подписью зам директора по НМР (только при наличии копий дипломов, грамот, сертификатов)		4			
		Уровень	Победитель, призер	Участник																
		Уровень учреждения, города	2	1																
Областной, межрегиональный	3	1																		
Всероссийский, международный	4	1																		
<p>Достижения студентов в соответствии с перечнем и приказами директора:</p> <p><i>Примечание: баллы суммируются по каждому победителю. Участие независимо от количества считается за 1 балл</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>Победитель, призер</th> <th>Участник</th> <th>Публикация</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Уровень учреждения, города</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Областной, межрегиональный</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Всероссийский, международный</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	Победитель, призер	Участник	Публикация	Уровень учреждения, города	2	1	1	Областной, межрегиональный	3	1	2	Всероссийский, международный	4	1	3	Балл устанавливается и подтверждается подписью зам директора по НМР (только при наличии копий дипломов, грамот, сертификатов)		4	
Уровень	Победитель, призер	Участник	Публикация																	
Уровень учреждения, города	2	1	1																	
Областной, межрегиональный	3	1	2																	
Всероссийский, международный	4	1	3																	
<p>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)</p>	<p>Разработка и/или реализация двух проектов, выполненных обучающимися под руководством преподавателя работника – 4 баллов.</p> <p><i>Примечание: баллы суммируются за каждый дополнительный проект</i></p>	Балл устанавливается и подтверждается подписью зам директора по СВР	Указать названия проектов		4															
2.3. Наличие не менее двух реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника.	Доля обучающихся составляет более 60 % – 2 баллов;																			
2.4. Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, на-	Доля обучающихся составляет 30% - 59 % – 1 балл;																			
	Доля обучающихся составляет 29% и менее – 0 баллов					2														

Критерии	Показатели	Основания для начисления баллов по показателям	Обоснование	Балл само-анализа отчет. периода	Балл эксперт. группы	Макс. балл по положению
	<p>ставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30% (для классных руководителей)</p> <p>2.7 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% (для классных руководителей)</p>	<p>Доля обучающихся составляет 90% и более – 2 баллов;</p> <p>Доля обучающихся составляет менее 90% – 0 баллов</p>	<p>Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по СВР</p>			2
	<p>2.5. Организация работников конкурсов и мероприятий по развитию талантов обучающихся</p>	<p>На уровне учреждения и города – 1 балла</p> <p>На областном и межрегиональном уровне – 2 балла</p> <p>На всероссийском и международном уровне – 3 балла</p> <p>Примечание: баллы суммируются за каждый конкурс и мероприятие.</p>	<p>Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по НМР (только при наличии копий дипломов, грамот, сертификатов)</p> <p>Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по СВР</p>			3
	<p>2.6. Организация работников (для классных руководителей) совместных мероприятий с группой (экскурсия, день здоровья, посещение театром, музеев, выставок, поход и тп.)</p>	<p>Отсутствие мероприятий – минус 5 баллов</p> <p>2-4 мероприятия в год – 1 балл</p> <p>5-10 мероприятий в год – 2 балла</p> <p>Более 10 мероприятий – 3 балла</p> <p>Баллы за одно мероприятие по нескольким группам не суммируются</p>	<p>Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по СВР</p>			3
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	<p>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</p> <p>3.2 Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении</p>	<p>Наличие рецензии, заключения (УМО или иных учебно-методических советов на уровне области и РФ) с рекомендациями к применению в образовательном процессе учебно-методических (научно-методических) материалов – 1 балла.</p>	<p>Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по НМР (приложить ксерокопии подтвержденных документов)</p>			1
		<p>Moodle</p> <p>Zoom</p> <p>Сферум и др.</p>	<p>Балл устанавливается и подтверждается подписью руководителя кафедры</p>			3
4. Результативность организационных мероприятий	<p>4.1 Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и тп. (в</p>	<p>Уровень</p> <p>Выступление, Участие</p> <p>Публикация</p>	<p>Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по НМР (при-</p>			4

Критерии	Показатели	Основания для начисления баллов по показателям					Обоснование	Балл анализа отчета периода	Балл экспертной группы	Макс. балл по положению
		проведение, организация	Победитель, призер		Участник					
Онно-методической деятельности педагога	зависимости от уровня)	Уровень учреждения, города	2	1	1	1	жить ксерокопии подтверждающих документов)			
		Областной, межрегиональный	3	1	1	2				
		Всероссийский, международный	4	1	1	3				
		<i>Примечание: баллы суммируются по всем мероприятиям</i>								
4.2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Уровень учреждения, города	4	1	1	1	Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по НМР (приложить ксерокопии подтверждающих документов)		6	
		Областной, межрегиональный	5	2	1	1				
		Всероссийский, международный	6	3	1	1				
4.3	Разработка работником в отчетный период учебных-методических материалов, не входящих в УМД по дисциплине/МДК/ПМ (рабочих программ, КОС по УД/МДК/ПМ, МР по практикам, МР по самостоятельной работе, МР по КР/КП, ВКР)	- Рабочая тетрадь -3 - Методическая разработка занятия/внеклассного мероприятия/классного часа - 3 - Учебно-методическое пособие - 3					Балл устанавливается и подтверждается подписью зам. директора по НМР		3	
		В установленный срок и в соответствии с требованиями – 3 балла С незначительными нарушениями сроков сдачи и оформления - 1 балл Со значительными нарушениями сроков сдачи без уважительных причин и нарушениями оформления - минус 2								
4.5	Повышение квалификации работника в отчетном периоде	До 36 ч	36-72 ч	Свыше 72 ч.		Балл устанавливается и подтверждается подписью старшим методистом ОМО (приложить ксерокопии)			3	
		1	2	3						
		1	2	3						

Критерии	Показатели	Основания для начисления баллов по показателям			Обоснование <i>(или подтверждающих документов)</i>	Балл само-анализа анализа отчет. пе-риода	Балл эксперт. группы	Макс. балл по положе-нию
		1	2	3				
	ИОЧ	1	2	3				
<b>ИТОГО</b>								<b>50</b>

Результат самоанализа представил: **Результат самоанализа проверил:**

Преподаватель

Руководитель кафедры

Подпись \_\_\_\_\_  
И.О. \_\_\_\_\_

Фамилия \_\_\_\_\_  
Подпись \_\_\_\_\_  
Фамилия И.О. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 20\_\_

Результат самоанализа проверил:

Результат самоанализа проверил:

Методист ОМО

Заместитель директора по УР и ИШ

Заместитель директора по СВР

Результат самоанализа проверил:

Заместитель директора по НМР

Подпись \_\_\_\_\_  
И.О. \_\_\_\_\_

Фамилия \_\_\_\_\_  
Подпись \_\_\_\_\_  
О.Ю. Варламова \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 20\_\_

Фамилия \_\_\_\_\_  
Подпись \_\_\_\_\_  
А.Д. Ивлиева \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 20\_\_

Подпись \_\_\_\_\_  
Г.Н. Рогожина \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 20\_\_

**Примечание: в случае наличия взыскания стимулирующая доплата не назначается**