РАССМОТРЕНО
Педагогическим советом
Протокол № 1
«29» августа 2025 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 512010DB883B97A557E9CDD32873A30B
Владелец: Авдадаев Исмаил Вахидович
Действителен: с 20.06.2025 до 13.09.2026

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ ЧГК
_____И.В. Авдадаев
«29» августа 2025 г.

Положение
о критериях оценки эффективности деятельности и порядке премирования работников ГБПОУ ЧГК
(в новой редакции)

г. Грозный
2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает критерии оценки эффективности и условиях премирования работников ГБПОУ ЧГК

1.2. Настоящее Положение подготовлено в соответствии с требованиями и положениями:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- региональных нормативных правовых актов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Устава ГБПОУ ЧГК
- коллективного договора между администрацией и работниками ГБПОУ ЧГК

1.3. Под премированием понимается выплата работникам ГБПОУ ЧГК денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и повышающих коэффициентов, предусмотренных нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда работников ГБПОУ ЧГК и иными локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами работников.

1.4. Настоящее Положение вводится в целях мотивации, усиления материальной заинтересованности работников ГБПОУ ЧГК, достижения лучших результатов деятельности, повышения качества выполнения работ и поставленных задач, достижения поставленных целей, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и повышения уровня ответственности за выполняемую работу, создания условий для проявления творческой активности каждого работника.

1.5. Премиальные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми ГБПОУ ЧГК работникам.

1.6. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства ГБПОУ ЧГК и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния ГБПОУ ЧГК и прочих факторов.

1.7. Настоящее Положение распространяется на работников ГБПОУ ЧГК, занимающих штатные должности на условиях основной работы или внутреннего совместительства. В отдельных случаях положения настоящего локального нормативного акта применяются для работников, осуществляющих педагогическую или иную работу в ГБПОУ ЧГК по совместительству на основе трудового договора за качественные показатели в труде или за конкретные достижения.

1.8. Премии могут выплачиваться:

а) за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных ГБПОУ ЧГК бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности;

б) из внебюджетных средств, фактически полученных образовательной организацией, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами по подразделениям и централизованным внебюджетным средствам;

в) за счет внебюджетных средств, полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности ГБПОУ ЧГК;

г) других средств, предусмотренных действующим законодательством.

1.9. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств ГБПОУ ЧГК по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности ГБПОУ ЧГК

2. Порядок назначения и выплаты премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Премирование может быть индивидуальным, осуществляемое в целях выделения роли отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении ГБПОУ ЧГК общих положительных результатов.

2.3. Текущее премирование работников ГБПОУ ЧГК осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, календарный год. Записи о годовом, квартальном, месячном премировании в трудовую книжку работника не вносятся.

2.4. Премиальные выплаты по итогам работы назначаются приказом руководителя ГБПОУ ЧГК на основании:

- решения комиссии по назначению премиальных выплат,
- служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения: заместителей директора, заведующих отделениями, заведующего кафедрой, заведующего практикой.

2.5. Премиальные выплаты педагогическим работникам осуществляются по следующим критериям

2.4.1 Критерии оценки по научно-методической работе:

Критерии	**Уровень (количество баллов)**		
	Высокий (полное выполнение)	**Средний (частичное выполнение)**	**Низкий (единичное выполнение)**
1. Наличие научных публикаций в сборниках различного уровня	2 (печатное издание)	1 (электронное издание)	-
2. Участие преподавателей и студентов в научно-практических конференциях и конкурсах профессионального мастерства	5 (2 и более)	3 (1)	-
3. Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства	5 (1место)	4 (2место)	3 (3 место)
4. Использование преподавателем мультимедиа-технологий на занятиях	3	2	1
5. Компетентность преподавателя в области: -знания программного материала в соответствии с ФГОС, грамотности и доступности изложения; -умения владеть аудиторией; -устанавливать на занятиях постоянно действующую обратную связь	3	2	1
6.Участие в работе различных мероприятий и методических объединений	3	2	1

7. Разработка собственных учебно-методических пособий	2	-	-
8. Проведение открытых уроков, мероприятий на уровне колледжа	5	3	1
9. Взаимопосещение с анализом посещенных занятий	2	-	-
ИТОГО:	**30**	**13**	**7**

2.4.2. Критерии оценки по воспитательной работе:

№ п/п	Показатели	Критерии оценивания	Баллы
1.	Организация и участие в мероприятиях, конкурсах (культурные, спортивные, интеллектуальные, ДНВ, гражданско-правовые и т.д.), (внутри колледжа и республиканские)	План, отчет о проведении мероприятия, фотоотчет для сайта	3
2.	Составление планов и отчетность, ведение документации	Соблюдение сроков и правильность исполнения	4
3.	Посещаемость группы	Табель посещаемости, отчет по посещаемости, проверка посещаемости зам. директора по УВР и заведующих отделением	4
4.	Индивидуальная работа со студентами сотрудничество с педагогом – психологом и социальным педагогом	Отзыв педагога-психолога, социального педагога	2
5.	Внешний вид (форма одежды), куратора/группы	Журнал регистрации о нарушениях правил внутреннего распорядка, проверка зам. директора по УВР	4
6.	Организация и проведение экскурсий, коллективных посещений театров, выставок, и т.д.	Отчет по воспитательной работе, график посещения мероприятий	3
7.	Организация и качество дежурства по колледжу	Рейтинг дежурства, проверка зам. директора по УВР	3
8.	Работа с родителями	Протокол родительского собрания, отчет по воспитательной работе, фото отчет	1

9.	Уборка территории и активное участие на городских и внутренних субботниках	Рейтинг по территории, проверка зам. директора по УВР	2
10	Организация и проведение кураторских часов	Кураторский час, фотоотчет для сайта, отчет о проведении кураторского часа	4
11	Наличие сирот (дети оставшиеся без попечения родителей), детей инвалидов и детей с ОВЗ в группе	Табель посещаемости в группе детей-сирот, детей инвалидов и детей с ОВЗ, отчет о работе с детьми сиротами, работа с опекунами, органами попечительства, детьми инвалидами и детьми с ОВЗ	+ 1 (за одного студента)
12	Наличие в группе более 25 студентов	Список студентов в группе	+ 1
13	Наличие в группе менее 13 студентов	Список студентов в группе	- 1
14	Нарушение правил внутреннего распорядка	Докладные, объяснительные, жалобы, журнал регистрации опозданий, журнал регистрации о нарушениях правил внутреннего распорядка	- 0,5/1 (за одно нарушение)
ИТОГО			**30**

2.4.3. Критерии оценки по учебной работе:

№ п\п	Наименование критериев	Высокий (полное выполнение)	Средний (частичное выполнение)	Низкий (единичное выполнение)
1	Качественное ведение журналов теоретического обучения и практики (соответствие записей в журнале и в перспективно-тематическом плане, накопляемость оценок, отметка отсутствующих, своевременность заполнения журнала)	7	3	0
2	Трудовая дисциплина (Опоздание на занятие Пропуски занятий Окончание занятия раньше времени)	10	3	0
3	Учебная документация (Экзаменационные билеты Вопросы к зачету Ведомости Протоколы Зачетные книжки)	5	3	0
4	Участие в ГИА и Чемпионаты WorldSkills Russia (Содействие в организации и проведении выпускных квалификационных работ регионального чемпионата WorldSkills, чемпионата Абилимпикс и демоэкзамена)	3	1	0
5	Доплата за дополнительные часы педагогической нагрузки (1000/1400-5 баллов, 800/1000-3 баллов,	5	3	0
6	За грубое нарушение одного или нескольких критериев баллы аннулируются.			
ИТОГО		**30**	**16**	**0**

2.4.4. Критерии оценки эффективности и качества деятельности руководителей производственных практик:

Критерии	**Высокий (полное выполнение)**	**Средний (частичное выполнение)**	**Низкий (единичное выполнение)**
1. Поиск места прохождения п/п практики студентов	3	2	-
2.Учет прохождения п/п	2	1	-
3. Своевременное оформление документации	2	1	-
4. Трудоустройство выпускников, связь с выпускниками	3	2	-
Итого	**10**	**6**	0

2.5 Руководители структурных подразделений: заместители директора, заведующие отделениями, заведующий кафедрой, заведующий практикой, не позднее 20 числа каждого месяца, имеют право представить директору ГБПОУ ЧГК служебную записку о выполнении за отчетный период условий и показателей премирования работниками своих подразделений.

2.6. Решение о размере премиальных выплат принимается директором ГБПОУ ЧГК самостоятельно в пределах имеющихся средств на оплату труда работников.

2.7. В случае принятия директором ГБПОУ ЧГК положительного решения о премировании, отдел кадров готовит соответствующий приказ и обеспечивает его выпуск.

2.8. Выплата премии осуществляется в дни выдачи заработной платы за истекший месяц, если иное не оговорено приказом директора ГБПОУ ЧГК

2.9 Выплаты премии минимальным и максимальным размером не ограничены.

3. Показатели премирования

3.1. Премирование работников осуществляется по установленным ГБПОУ ЧГК показателям.

3.2. При начислении премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии ГБПОУ ЧГК, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;
-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
-внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий;
- эффективность обеспечения доступности и качественного образования;
- качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;
- повышение квалификации, повышение квалификационной категории работников;
-распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;
- наличие публикаций по методическому обеспечению учебного процесса;
- разработка и издание учебно-методической литературы;
- эффективность проведения воспитательной работы;
- обеспечение условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса;
- проведение масштабных маркетинговых исследований;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ГБПОУ ЧГК;
- развитие материально-технической базы ГБПОУ ЧГК (изготовление стендов, комплектов плакатов, действующих макетов, реконструкция кабинета и др.);
- привлечение внебюджетных средств на развитие ГБПОУ ЧГК;
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований;
- качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества ГБПОУ ЧГК;
- наличие достижений по внедрению в практику современных образовательных технологий;
- длительная безупречная работа и большой вклад в развитие ГБПОУ ЧГК;
- поощрения и награждения Почетными грамотами, благодарственными письмами;
- присвоение почетных званий, награждение знаками отличия, нагрудными знаками, орденами и медалями;

- участие в грантовой, экспериментальной и проектной деятельности;
- участие в деятельности общественных организаций;
- оформление и ведение документации к лицензированию, аккредитации ГБПОУ ЧГК.
- качественная подготовка, ведение и своевременная сдача отчетности и документации образовательной деятельности;
- участие в выполнении важных и срочных работ, и мероприятий;
- внедрение инновационных технологий в области энергосбережения и энергоэффективности;
- отсутствие жалоб, предписаний, травм среди студентов и работников во время образовательного процесса.

3.3 Стимулирующие и премиальные выплаты снимаются с работника за административные нарушения:

Замечание -50% в течении месяца

Выговор -100% в течении месяца

Строгий выговор – 100% в течении 6 месяцев

3.4 Снять с работника нарушение имеет право директор ГБПОУ ЧГК в соответствии с положением «О порядке применения дисциплинарных взысканий в ГБПОУ ЧГК»