Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Михайловская Марианна Муратовна
Должность: Директор
Дата подписания: 30.10.2026 09:48:25
Уникальный программный ключ:
14bd4d6350a20e8cafb2ab9a7a6de40da756bfae

Министерство образования и науки Республики Адыгея
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Адыгея
«Адыгейский педагогический колледж им. Х. Андрухаева»
(ГБПОУ РА «АПК им. Х. Андрухаева»)

Согласовано
Профсоюзный комитет
Первичной профсоюзной организации
ГБПОУ РА «АПК им. Х. Андрухаева»
мотивированное мнение от 14.09.2026
Председатель Профкома

_____ И.И. Самохина
18 сентября 2026 г.

Утверждаю
Директор
ГБПОУ РА «АПК им. Х. Андрухаева»

_____ М.М. Михайловская
18 сентября 2026 г.

Положение
об оценке эффективности труда работников
ГБПОУ РА «АПК им. Х. Андрухаева»

Майкоп
2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения 3

2. Показатели и критерии эффективности труда работников 3

3. Заключительные положения 5

1. Общие положения

1.1. Настоящие Положение об оценке эффективности труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Адыгея «Адыгейский педагогический колледж им. Х. Андрухаева» (далее – Колледж) разработаны в соответствии с:

– Трудовым кодексом Российской Федерации;

– Постановлением Кабинета Министров Республики Адыгея от 01.06.2009 года № 113 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Адыгея, подведомственных Министерству образования и науки Республики Адыгея, по видам экономической деятельности» (с дополнениями и изменениями);

– Положением об оплате труда работников Колледжа;

– Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Уставом ГБПОУ РА «АПК им. Х. Андрухаева».

1.2. Настоящее Положение устанавливает основные показатели и критерии эффективности труда работников Колледжа для осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также выплат за качество выполняемых работ.

1.3. Условия осуществления работникам выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Колледжа.

2. Показатели и критерии эффективности труда работников

2.1. Показатели и критерии оценки эффективности труда Колледжа разработаны осуществляется с учетом следующих принципов:

– объективность - размер вознаграждения работника должен определятся на основе объективной оценки результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

– предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

– адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

– своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

– прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.2. Показатели и критерии эффективности труда за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения по итогам учебного года преподавателей Колледжа для осуществления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы по балльной системе устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.3. Оценка эффективности труда преподавателей Колледжа по бальной системе осуществляется по итогам прошедшего учебного года специальной комиссией Колледжа.

2.4. Начисление стимулирующих баллов осуществляется при представлении преподавателями Колледжа подтверждающих документов на заседании специальной комиссией Колледжа.

2.5. Стимулирующие выплаты преподавателям Колледжа по балльной системе назначаются на следующий учебный год на основании протокола заседания специальной комиссии Колледжа и соответствующих приказов, утвержденных директором Колледжа.

2.6. Показатели и критерии эффективности труда работников Колледжа (за исключением преподавателей и заместителей директора Колледжа) для осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.7. Показатели и критерии эффективности труда работников Колледжа (за исключением преподавателей и заместителей директора Колледжа) для осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.8. Оценка эффективности труда работников Колледжа (за исключением преподавателей и заместителей директора Колледжа) для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ и за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по итогам прошедшего учебного года специальной комиссией Колледжа.

2.9. Стимулирующие выплаты работникам Колледжа (за исключением преподавателей и заместителей директора Колледжа) за качество выполняемых работ и за интенсивность и высокие результаты работы назначаются на следующий учебный год на основании протокола заседания специальной комиссии Колледжа и соответствующих приказов, утвержденных директором Колледжа.

2.10. В случае отсутствия или недостатке финансовых средств в фонде оплаты труда работников по независящим от Колледжа причинам, директор Колледжа имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера, либо пересмотреть их размер с учётом мнения первичной профсоюзной организации работников Колледжа.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до замены новым.

3.2. Изменения и дополнения настоящего Положения оформляются приказом директора Колледжа с учетом мнения профсоюзного органа работников Колледжа.

3.3. Условия, не предусмотренные настоящим Положением, определяются нормами законодательства Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти Республики Адыгея и локальными актами Колледжа. В случае изменения законодательства Российской Федерации, принятия уполномоченными органами власти Республики Адыгея актов, отменяющих или изменяющих нормы, регулируемые Положением или изменения Устава Колледжа, настоящее Положение действует в части, им не противоречащей.

Приложение № 1

Показатели и критерии эффективности труда преподавателей Колледжа за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения по итогам учебного года для осуществления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы по балльной системе

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности количество баллов по каждому критерию		
		2 балла	3 балла	5 баллов
1.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка или стажировка	Менее 72 часов	От 72 до 108 часов	Более 108 часов, профессиональная переподготовка
2.	Участие на конференциях, педчтениях, в мастер – классах, семинарах (при наличии выступления +1 за каждое, не более 3 баллов)	Уровень ОО	Региональный уровень	Всероссийский или международный уровни
3.	Наличие призовых мест у обучающихся в мероприятиях различных уровней по учебной деятельности преподаваемой дисциплины; предметные, профессиональные олимпиады, конкурсы (в том числе, влияющие на KPI Главы региона) (при наличии боле 1 победителя +1 за каждого, не более 5 баллов)	Уровень ОО	Республиканский уровень	Всероссийский или международный уровни

4.	Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемой дисциплине: конкурсы, выставки творческих работ, турниры, соревнования (в том числе, влияющие на KPI Главы региона) (победы и призовые места) (при наличии боле 1 победителя +1 за каждого, не более 5 баллов)	Уровень ОО	Республиканский уровень	Всероссийский или международный уровни
5.	Наличие у педагога обобщённого опыта или обмена опытом и его популяризация (распространение в сети Интернет, публикация)	Уровень ОО	Региональный уровень	Всероссийский или международный уровни
6.	Наличие методических материалов и имеющих внутреннюю и внешнюю рецензию; - методические разработки (занятия, внутренние мероприятия и др); - печатные издания (методические пособия, рекомендации) (при наличии боле 1 работы +1 за каждую, не более 10 баллов)	Уровень ОО	Республиканский уровень	Всероссийский или международный уровни
7.	Наличие публикаций статей и методических материалов (при наличии боле 1 работы +1 за каждую, не более 5 баллов)	Уровень ОО	Региональный уровень	Всероссийский или международный уровни
8.	Участие педагога в экспертных комиссиях, предметных комиссиях ГИА, в составе жюри конкурсов, в том числе работа организованная в дистанционном формате	Уровень ОО	Республиканский уровень	Всероссийский или международный уровни

9.	Участие в экспериментальной, инновационной, научно-исследовательской деятельности, проектах различной направленности	Уровень ОО	Республиканский уровень	Всероссийский или международный уровни
10.	Участие педагога в конкурсах различной направленности по профессиональной деятельности, в том числе научных	Уровень ОО	Республиканский уровень	Всероссийский или международный уровни
11.	Руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом и публикация научной статьи студента в сборнике научных трудов (материалов конференций)	Уровень ОО	Республиканский уровень	Всероссийский или международный уровни
12.	Воспитательная деятельность преподавателя со студентами, в том числе результаты работы в качестве классного руководителя	Уровень ОО	Республиканский уровень	Всероссийский или международный уровни
13.	Организация и проведение мероприятий различной направленности, в том числе проведение открытых уроков и занятий	Уровень ОО	Республиканский уровень	Всероссийский или международный уровни
14.	Поощрения педагога в течение года (при наличии боле 1 поощрения +1 за каждое, не более 3 баллов)	Уровень ОО	Республиканский уровень	Всероссийский или международный уровни

15. Начисление стимулирующих баллов обучающимся за достижения, подтвержденные включением соответствующего мероприятия в утвержденный перечень на текущий учебный год:

Уровень достижения	**Статус участника**	**Количество баллов***
Федеральный уровень *(мероприятия из перечня, утв. Приказом Минпросвещения РФ)*	Победитель / Призер	10
	Участник заключительного этапа	5
Региональный этап федеральных конкурсов	Победитель / Призер	5
Всероссийский уровень (не входящий в федеральный перечень, но имеющий статус РСОШ или ГРАНТ Президента)**	Победитель / Призер	10

**Баллы начисляются при предоставлении оригинала или заверенной копии диплома/сертификата.

**Основание: п. 7 Правил выявления детей и молодежи, проявивших выдающиеся способности (утв. Постановлением Правительства РФ от 19.10.2023 № 1738).*

Примечания:

1. Максимально возможное набранное количество баллов – 126.

1. Количество баллов определяется протоколом заседания специальной комиссии Колледжа по установленному в Колледже образцу.

2. Размер выплат педагогическим работникам по балльной системе:

– 2-9 баллов – 5 % от ставки заработной платы за норму часов;

– 10-19 баллов – 10 % от ставки заработной платы за норму часов;

– 20-29 баллов – 20% от ставки заработной платы за норму часов;

– 30-39 баллов – 30 % от ставки заработной платы за норму часов;

– 40-49 баллов – 40 % от ставки заработной платы за норму часов;

– 50-59 баллов – 50 % от ставки заработной платы за норму часов;

– 60-69 баллов – 60 % от ставки заработной платы за норму часов;

– 70-126 баллов – 70 % от ставки заработной платы за норму часов.

3. Автоматически начисляется 70% от ставки заработной платы за норму часов, в случае:

3.1. Победы в конкурсах профессионального мастерства на региональном и всероссийском уровнях;

3.2. Получение государственных, ведомственных наград РФ или РА, поощрений Главы РА в отчётный период;

3.3. Присуждение учёной степени в отчётный период.

Приложение № 2

Показатели и критерии эффективности труда работников для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда (за исключением преподавателей и заместителей директора Колледжа)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер в процентах от должностного оклада	Периодичность измерения
1.	**Сложность выполняемой работы** (объем и сложность составляемой документации и/или отчетности, знание и соблюдение в работе нормативных требований из разных сфер законодательства, использование в работе методических рекомендаций и инструкций, использование в процессе работы компьютерной и другой техники, и/или использование в работе автоматизированных средств обработки информации, и/или применение в работе различного оборудования, инструментов, инвентаря, программного обеспечения, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений)	Высокий уровень – большой объем и высокая сложность составляемой документации и/или отчетности, строгое соблюдение в работе нормативных требований из разных сфер законодательства, использование в работе большого количества различных методических рекомендаций и инструкций, использование в процессе работы компьютерной и другой техники и/ или использование в работе автоматизированных средств обработки информации и/или применение в работе различного оборудования, инструментов, инвентаря, программного обеспечения, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений	50 %	Ежегодно

		Уровень выше среднего – большой объем и сложность составляемой документации и/или отчетности, соблюдение в работе нормативных требований из разных сфер законодательства, использование в работе различных методических рекомендаций и инструкций, использование в процессе работы компьютерной и другой техники и/ или использование в работе автоматизированных средств обработки информации и/или применение в работе различного оборудования, инструментов, инвентаря, программного обеспечения, периодическое выполнение срочных и неотложных поручений	30 %	Ежегодно
		Средний уровень - стандартный объем и сложность выполняемой работы, в том числе составляемой документации и/или отчетности, соблюдение нормативных требований по должности, использование в работе различных методических рекомендаций и инструкций, использование в процессе работы компьютерной и другой техники и/ или использование в работе автоматизированных средств обработки информации и/или применение в работе различного оборудования, инструментов, инвентаря, программного обеспечения, срочная и неотложная работа поручается редко, либо не поручается	10 %	

		Уровень ниже среднего – стандартный объем работы, в том числе составляемой документации и/или отчетности выполняется не в полной мере, методические рекомендации и инструкции используются частично либо не используются, нормативные требования выполняются не в полной мере, срочная и неотложная работа не поручается	0 %	
2.	**Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями и поручениями руководства** Составление и сдача документации и/или отчетности, а также иной выполненной работы в установленные сроки, своевременное исполнение поручений руководства и требований, установленных приказами, распоряжениями, планами, предписаниями	Высокий уровень – систематическое составление и сдача документации и/или отчетности, а также иной выполненной работы ранее установленных сроков, поручения руководства и требования, установленные приказами, распоряжениями, планами, предписаниями, систематически исполняются ранее установленных сроков	50 %	Ежегодно

	Уровень выше среднего – периодическая сдача документации и/или отчетности, а также иной выполненной работы ранее установленных сроков, поручения руководства и требования, установленные приказами, распоряжениями, планами, предписаниями, периодически исполняются ранее установленных сроков	30 %	Ежегодно
	Средний уровень – сдача документации и/или отчетности, а также иной выполненной работы в установленные сроки, поручения руководства и требования, установленные приказами, распоряжениями, планами, предписаниями, исполняются в установленные сроки	10 %	
	Уровень ниже среднего – систематическое нарушение установленных сроков сдачи документации и/или отчетности, а также иной выполненной работы, поручения руководства и требования, установленные приказами, распоряжениями, планами, предписаниями, исполняются с нарушениями установленных сроков	0 %	

Приложение № 3

Показатели и критерии эффективности труда работников для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы (за исключением преподавателей и заместителей директора Колледжа)

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Размер в процентах от должностного оклада, от ставки заработной платы за норму часов	Периодичность измерения
1.	**Качественное выполнение работ в соответствии с должностными обязанностями** (успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, соответствие содержания выполненной работы нормативным требованиям, отсутствие грубых ошибок)	Высокий уровень качества выполненной работы – строгое соблюдение нормативных требований и указаний руководства, точность и аккуратность в работе, отсутствие грубых ошибок, не требуется дополнительная проверка	40 %	Ежегодно
		Уровень выше среднего - соблюдение нормативных требований, ошибки совершаются редко, дополнительная проверка требуется в исключительных случаях	20 %	
		Средний уровень – выполняемая работа соответствует стандартным требованиям, периодически совершаются ошибки и требуется дополнительная проверка	10 %	
		Уровень ниже среднего – систематически совершаются ошибки, требуется постоянный контроль и дополнительная проверка	0 %	

2.	**Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией** (использование широкого спектра профессиональных знаний в работе, квалифицированное исполнение требований и поручений руководства, использование в процессе работы методов планирования, профессиональная компетентность, самостоятельное принятие решений в рамках своей компетентности)	Высокий уровень – знание и использования в работе широкого спектра профессиональных знаний, полная профессиональная компетентность по занимаемой должности, способность самостоятельно принимать решения в рамках своей компетентности, постоянное проявление инициативы, самостоятельное планирование работы, точное и квалифицированное исполнение требований и поручений руководства	30%	Ежегодно
		Уровень выше среднего – полная профессиональная компетентность по занимаемой должности, самостоятельное планирование работы, периодическое проявление инициативы, квалифицированное исполнение требований и поручений руководства	20 %	
		Средний уровень - соответствие стандартным требованиям, достаточная профессиональная компетентность для выполнения основных должностных обязанностей, планирование работы совершается только по отдельным направлениям, инициативность проявляется редко	10 %	
		Уровень ниже среднего – неполная компетентность по занимаемой должности, планирование работы не совершается, требования и поручений руководства выполняются частично, инициатива не проявляется	0 %	

3.	**Дисциплина** (уровень исполнительской и трудовой дисциплины, пунктуальность, знание и соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и Кодекса этики и служебного поведения работников, отсутствие дисциплинарных взысканий в виде выговоров)	Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины, пунктуальность, знание и строгое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и Кодекса этики и служебного поведения работников, отсутствие дисциплинарных взысканий в виде выговоров	30 %	Ежегодно
		Уровень выше среднего – отсутствие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, знание и соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и Кодекса этики и служебного поведения работников, отсутствие дисциплинарных взысканий в виде выговоров	20 %	
		Средний уровень - соответствие стандартным требованиям, отсутствие грубых нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, знание и соблюдение основных положений Правил внутреннего трудового распорядка и Кодекса этики и служебного поведения работников, наличие не более одного дисциплинарного взыскания в виде выговора в течение одного календарного года	10 %	
		Уровень ниже среднего – наличие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, плохое знание положений Правил внутреннего трудового распорядка и Кодекса этики и служебного поведения работников, наличие дисциплинарных взысканий в виде выговора	0 %	