

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«Гольяттинский индустриально-педагогический колледж»

УТВЕРЖДАЮ
директор ГАПОУ СО «ТИПК»
С.Н. Чернова
«11» января 2021 г. № 011-од

ПОЛОЖЕНИЕ
о заработной плате работников колледжа

2021 г.
1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский индустриально-педагогического колледж» (далее – Колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 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 нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015г. № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013г. № 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», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од (в ред. приказа от 02.06.2020 №241-од) «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017г. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций госу-

дарственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 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», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. №354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», Уставом Колледжа и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области.

1.3. Заработная плата работников Колледжа представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются в пределах финансовых средств, направляемых Колледжу на оплату труда, и производятся на основании приказа директора Колледжа, издаваемого по каждому отдельному факту.

2. Фонд оплаты труда работников колледжа

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^n \left(\frac{NROP_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} + \frac{NROH_{zi} \times Q_{ki} \times n_z}{12} + NF_j \right) + T$$

где $NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$NROH_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

NF_j - затраты на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j -тому виду деятельности;

j - вид деятельности;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

12 - количество месяцев в году.

Должностные оклады (оклады) работников Колледжа устанавливаются Правительством Самарской области (постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431) в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Колледжа в соответствии с локальными нормативными актами Колледжа по согласованию с Советом Колледжа.

2.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего ха-

рактера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами Колледжа.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю Колледжа из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются в соответствии с Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» в зависимости от общего объема средств, поступивших на лицевой счет Колледжа согласно Приложения 3 к Процедуре согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности.

Выплата назначается в размере 5% (из сумм доходов исключаются суммы возмещений за коммунальные услуги, доходы от предоставления мест в общежитие, доходы от экономических санкций), если заработная плата руководителя с учетом данной выплаты (нарастающим итогом) не составляет предельно допустимого значения среднемесячной заработной платы руководителя, т.е. не превышает пятикратного размера средней заработной платы работников Колледжа (согласно пункту 4.15 настоящего Положения). В случае превышения предельно допустимого значения среднемесячной заработной платы руководителя % назначаемой выплаты уменьшается. Шаг уменьшения составляет 0,2%. Шаг уменьшения применяется столько раз, сколько потребуется для выполнения условий пункта 4.15 настоящего Положения. Выплата устанавливается ежеквартально.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ:

- базовой части ($ФОТб = ФОТб\text{ ссз} + ФОТб.кр$) в размере 50,2% от фонда оплаты труда работников;

- специальной части ($ФОТсп = ФОТсп\text{ ссз} + ФОТсп\text{ кр}$) в размере 25,5% от фонда оплаты труда работников;

- стимулирующей части ($ФОТст = ФОТст\text{ ссз} + ФОТст\text{ кр}$) в размере 24,3% от фонда оплаты труда работников;

(Приложение №1 к Положению о системе оплаты труда)

- $ФОТмрот$ - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется

исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{сп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{ФОТ}_{\text{мрот}}$$

3.2 Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию и тарификации, исходя из должностных окладов.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (преподаватели, методисты), учебно-вспомогательного (воспитатели, комендант, секретарь руководителя, специалист по кадрам др.) и обслуживающего (уборщики служебных помещений, дворник, сторожа, плотник и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{оп}}$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{ауп}}$ — доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ — доля фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$\text{ФОТ}_{\text{увп}}$ — доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{оп}}$ — доля фонда оплаты труда для обслуживающего персонала. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4. Должностные оклады работников Колледжа

4.1. Должностные оклады работников Колледжа, в том числе и директора Колледжа, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и указываются в трудовых договорах работников. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Колледжа устанавливаются Правительством Самарской области.

4.2. Изменение размеров оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при увеличении выслуги лет - со дня увеличения выслуги;

- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

4.3. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы с изменениями размеров оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам Колледжа, у которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени для данной категории работников (сторожа, вахтеры и др.) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год.

4.5. Учебная нагрузка преподавателей на учебный год определяется с учетом количества часов по учебным планам и контингента обучающихся. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.6. В зависимости от графика учебного процесса, учебная нагрузка преподавателя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.7. Объем учебной нагрузки больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с письменного согласия преподавателя. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.8. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству не превышает половины от верхнего предела учебной нагрузки.

4.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

4.10. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке,

в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым пункта

4.11. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года.

4.12. Директор Колледжа в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Колледжа, может привлекать для проведения учебных занятий сторонних специалистов.

4.13. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени.

4.14. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание, объем и размер оплаты. Оплата работы при совмещении устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Колледжа и средней заработной платы работников Колледжа, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа и средней заработной платы работников Колледжа, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

4.16. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц (каждую половину месяца): 9-го и 24-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы

производится накануне этого дня. Заработная плата выдаётся каждому работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При выплате заработной платы каждому работнику выдаётся расчётный листок.

5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда (компенсационные выплаты)

5.1. Работникам Колледжа производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в условиях, отличных от изложенных в должностных обязанностях, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

5.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника Колледжа без учета доплат и надбавок.

5.4. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам Колледжа в пределах ФОТ, относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 4% должностного оклада; ТК РФ ст. 147;

- доплата за работу в ночное время – 35%. Ночное время исчисляется с 22.00 до 06.00; ТК РФ ст. 154;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – ТК РФ ст. 153. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за сверхурочную работу – в двойном размере; ТК РФ ст. 152. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- доплата за совмещение профессий (должностей) - ТК РФ ст. 151. При совмещении профессий (должностей) работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания

и (или) объема дополнительной работы в полном соответствии со статьей 60.2 ТК РФ;

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы - ТК РФ ст.151. При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в полном соответствии со статьей 60.2 ТК РФ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в полном соответствии со статьей 60.2 ТК РФ;

- доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями педагогических работников – 45% должностного оклада;

- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья - 20% должностного оклада (преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке);

- надбавка за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей -10% должностного оклада;

- педагогическим работникам за кураторство обучающихся и работу с родителями - 30% должностного оклада;

- за проверку тетрадей и письменных работ (производится без учета консультационных часов): русский язык и литература–15%, математика– 10%; за проверку лабораторно-практических, расчетных и графических работ физике, по черчению, по технической механике -7%, по информатике -3%;

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими (далее – кабинет) устанавливается в зависимости от проделанной работы, 7% должностного оклада - паспортизация 3 степени, 10% должностного оклада – паспортизация 2 степени;

- за руководство группой преподавателей профессиональных образовательных программ (далее - ОП): программы подготовки специалистов среднего звена (далее-ППССЗ), программ подготовки квалифицированных рабочих, должностей служащих (далее - ППКРС) устанавливается – 30% должностного оклада за руководство одной ППССЗ; 17% должностного оклада за руководство одной ППКРС

- надбавка за ученую степень кандидата наук, доктора наук –50% должностного оклада;

- надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 20%. При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

- ежемесячная выплата в размере 100 рублей педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- ежемесячная выплата в размере 5000 рублей молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня принятия в первые на работу в государственное образовательное учреждение;

- ежемесячная выплата в размере 1500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности. Денежная выплата производится пропорционально отработанному времени педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы. Денежная выплата учитывается при определении среднего заработка.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени месяц, квартал, полугодие, год или на выполнение конкретного объема работ. По окончании периода компенсационная выплата отменяется или устанавливается вновь, размер выплаты может меняться в соответствии с проделанной работой.

6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

6.1. Работникам Колледжа в целях повышения результативности и качества (эффективности) труда, расширения сферы деятельности Колледжа могут производиться стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору Колледжа, устанавливаются министерством образования и науки Самарской области, в пределах приносящей доход деятельности, устанавливается на основании решения Совета Колледжа.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Колледжа, за исключением руководителя, устанавливаются коллективным договором, соглашениями и данным локальным актом на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). Критерии и показатели эффективности работы разработаны с учётом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

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

г) своевременность – вознаграждение следует за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

6.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из:

6.2.1. Выплат стимулирующего характера директору Колледжа – до 10% стимулирующей части фонда оплаты труда. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

6.2.2. Надбавок за выслугу лет – до 4% стимулирующей части фонда оплаты труда.

Устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «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.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника колледжа права на получение этой надбавки.

6.2.3. Надбавок за интенсивность и напряженность работы – до 55 % стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.2.3.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться работникам Колледжа, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходя-

щих за рамки обычных (с учетом многоуровневости и многопрофильности образовательного учреждения).

6.2.3.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается один раз в год и может увеличиваться или уменьшаться в зависимости от обслуживаемого контингента обучающихся или в связи с его уменьшением (увеличением).

6.2.4. Надбавок за высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы до 60 % стимулирующей части фонда оплаты труда.

Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

- не более 50% - все работники колледжа, кроме педагогических работников;
- не менее 50% - педагогические работники.

6.2.4.1. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливается на основании действующих критериев результативности и качества работы (эффективности труда), позволяющих оценить результативность и качество вверенного участка работы, вклад в продвижении Колледжа на рынке образовательных услуг, расширения сферы его деятельности и др.:

- для заместителей руководителя (кроме заместителя директора по АХР) устанавливаются на основе действующих критериев оценки эффективности (качества работы) директора Колледжа (Приказ министерства образования и науки Самарской области от 12.10.2017 г. № 362-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2017г. № 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») (Приложение 2);

- для педагогических работников Колледжа, зам. директора по АХР, главного бухгалтера, бухгалтера, должностей работников учебно-вспомогательного персонала, должностей обслуживающего персонала устанавливаются на основе рекомендаций министерства образования и науки Самарской области (Приложение 3) приказа №28-од от 19.02.2009г.

6.2.4.2. Для распределения средств стимулирующего фонда между педагогическими работниками в соответствии с критериями результативности и качества работы (эффективности труда), создаётся комиссия по распределению стимулирующего фонда (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом директора колледжа.

Надбавка за высокие показатели в работе назначается на основании заполненных листов самоанализа. Листы самоанализа по установленной форме (Приложение 4) работники Колледжа подают руководителям структурных подразделений по итогам истекшего периода. Материалы по самоанализу своей деятельности представляются педагогическими работниками в комиссию 2 раза в год: за 1 полугодие и 2 полугодие до 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом по форме, утверждённой приказом директора колледжа.

Руководители структурных подразделений и заместители директора проверяют достоверность изложенных в листах сведений и заверяют листы личной

подписью. Далее листы передаются в отдел кадров для проставления отметки об отсутствии (наличии) у работника дисциплинарных взысканий. Листы самоанализа, проверенные руководителями структурных подразделений и согласованные инспектором отдела кадров, передаются в комиссию на рассмотрение. По итогам заседания комиссии до 22-го числа месяца издается приказ директора об установлении стимулирующих выплат.

Назначение стимулирующих выплат к должностным окладам заместителей директора, заведующего учебной частью, заведующих отделениями, бухгалтеров и других работников производится по листам самооценки в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы за год. До 20 сентября листы самоанализа, согласованные инспектором отдела кадров, а также аналитическая информация директора о показателях деятельности работников Колледжа передаются на рассмотрение в выборный орган первичной профсоюзной организации колледжа. Максимальный срок рассмотрения 2 дня.

По итогам заседания комитета первичной профсоюзной организации колледжа издается до 22-го числа месяца приказ директора об установлении стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты административно-управленческому, обслуживающему и вспомогательному персоналу устанавливаются по листам самооценки по результатам работы за год.

6.2.4.3. Критерий результативности и качества работы (эффективности труда) принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде (отчетным периодом принимается одно полугодие). Критерий эффективности принимается к рассмотрению, если деятельность, указанная в данном критерии, была организована работником либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии, а также если результат был получен по направлению деятельности возглавляемой работником. В случае отсутствия листа самоанализа выплаты стимулирующего характера не назначаются.

6.2.4.4. При выполнении самоанализа работникам Колледжа следует учитывать:

- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период;
- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период (предыдущий квартал).

6.2.4.5. Стоимость одного балла надбавки за высокие показатели в работе определяется после проверки листов самоанализа всех работников данной категории и деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, определенной для данной категории работников, на суммарное количество баллов, полученное работниками данной категории.

6.2.4.6. Размер надбавки за высокие показатели в работе каждого работника рассчитывается умножением количества полученных работником баллов на стоимость одного балла для данной категории работников в денежном выражении.

6.2.4.7. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливаются на квартал или на выполнение конкретного объема работ, но не более одного года.

6.2.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты - до 6% стимулирующей части фонда оплаты труда (а также

экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период).

6.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

6.4. Выплаты стимулирующего характера определяются в зависимости от качества и объема выполняемых работ и наличия средств.

6.5. Выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться в зависимости от наличия средств или отменяться по окончании установленного периода, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или окончании конкретного объема работ.

7. Условия и порядок назначения премий

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Колледжа могут выплачиваться премии.

Назначение премии производится либо на основании листов самоанализа работников, либо в соответствии со следующими показателями:

Категория работников	Основание для премирования
7.1.1. Педагогические и руководящие работники	<ol style="list-style-type: none">1. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.2. За выполнение особо важных или срочных дел.3. За занятие призового места работником в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).4. За работу по подготовке студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства и профессиональных олимпиад (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров). Основанием служит служебная записка руководителя группы ОПОП.5. По результатам проведения промежуточной и итоговой аттестации, аккредитации.6. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, за год.7. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда.8. За активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работ, в том числе организация дуального обучения.9. За качественную подготовку и проведения мероприятий, связанных с деятельностью колледжа.10. За качественную работу по пополнению и укреплению материальной базы (мастерской, лаборатории).11. За качественную работу по подготовке материалов для формирования учебно-методического комплекса образовательных программ, реализуемых в колледже.12. За качественную разработку контрольно-оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации и квалификационных экзаменов.

	<p>нов.</p> <p>13. За организацию, проведение, участие в конкурсах различного уровня (кроме конкурса профессионального мастерства).</p> <p>14. За особые достижения заслуги.</p> <p>15. За активное участие в развитии образовательного учреждения.</p> <p>16. За обобщение и распространение своего педагогического опыта.</p> <p>17. Оформление тематических выставок.</p> <p>18. За интенсивную работу по формированию контингента обучающихся.</p>
7.1.2. Административно-управленческий и вспомогательный персонал	<p>1. По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности.</p> <p>2. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.</p> <p>3. По результатам выполнения особо важных или срочных дел.</p> <p>4. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда.</p> <p>5. По результатам проведения итоговой аттестации, аккредитации.</p> <p>6. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>7. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, за год.</p> <p>8. За организацию, проведение и участие в конкурсах различного уровня.</p> <p>9. За качественную разработку нормативно-правовых актов.</p> <p>10. За активное участие в развитии образовательного учреждения.</p> <p>11. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью колледжа.</p> <p>12. Проявление личной инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда, внесение предложений о способах решения существующих проблем.</p> <p>13. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов.</p>
7.1.3. Обслуживающий и вспомогательный персонал	<p>1. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>2. За обеспечение санитарно-гигиенических условий: проведение генеральной уборки и т.д.</p> <p>3. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.</p> <p>4. По результатам выполнения особо важных или срочных дел.</p> <p>5. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год.</p> <p>6. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;</p> <p>7. Обеспечение безопасной перевозки детей.</p> <p>8. Оперативность выполнения заявок по устранению аварий, технических неполадок.</p> <p>9. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов.</p>

7.2. Решение о способе назначения премии принимает Совет колледжа. Премии начисляются за фактически отработанное время (за учебный год, квартал, полугодие и т.д.) и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

7.3. Работникам, проработавшим неполный год, начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде. Уволившимся работникам начисление премии не производится.

7.4. Решение о возможности премирования и периодах премирования работников принимает директор Колледжа по согласованию с Советом колледжа.

8. Порядок оказания материальной помощи и установления иных поощрительных выплат

8.1. Работникам колледжа может быть оказана материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;

- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решения об оказании материальной помощи и иных поощрительных выплатах, и их размерах принимаются директором колледжа по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации колледжа.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

О.В. Кулишенко

"11" января 2021г. протокол № 1

Приложение №1
к Положению о заработной плате
работников колледжа

Расчет соотношения базовой, специальной, стимулирующей частей фонда оплаты труда работников, установленных методиками расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования

**(приложения № 7 и № 6 к Постановлению Правительства Самарской области
от 31.12.2015 № 917)**

1. ФОТ работников Колледжа (без учета доплаты до МРОТ), реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена рассчитывается исходя из следующих показателей:

технический и естественно-научный профиль:

$$(599\text{чел}\cdot 38632/12\text{мес}\cdot 8) + (538\text{чел}\cdot 38632/12\text{мес}\cdot 4) = 22355 \text{ тыс. руб.}$$

ФОТ работников общежитий рассчитывается исходя из следующих показателей:
(12792*64чел.*0,13ст.*1,302*8мес.) + (12792*64чел.*0,13ст.*1,302*4мес.) = 1663 тыс. руб., в том числе:

- по программам подготовки специалистов среднего звена в сумме 1663 тыс. руб.

Таким образом, общий фонд по программам подготовки специалистов среднего звена определяется следующим образом:

$$22355 \text{ тыс.руб.} + 1663 \text{ тыс. руб.} = 24018 \text{ тыс. руб.}$$

2. ФОТ работников Колледжа, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования - программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих рассчитывается исходя из следующих показателей:

$$(301\text{чел}\cdot 34151/12\text{мес}\cdot 8) + (397\text{чел}\cdot 34151/12\text{мес}\cdot 4) = 11372 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, общий фонд по программам подготовки квалифицированных рабочих, составляет 11372 тыс. руб.

3. ФОТ работников Колледжа рассчитывается по формуле:

ФОТ = ФОТ ссз + ФОТ кр, где:

- ФОТ – фонд оплаты труда работников Колледжа;
- ФОТ ссз – фонд работников Колледжа, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена;

- ФОТ кр – фонд работников Колледжа, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования – программ подготовки квалифицированных рабочих.

ФОТ = 24018 тыс. руб. + 11372 тыс. руб. = 35390 тыс. руб., который состоит из:

- базовой части в размере 50,2% от общего ФОТ;
- специальной части – 25,5% от общего ФОТ;
- стимулирующей части - 24,3% от общего ФОТ.

Приложение №2
к Положению о заработной плате
работников колледжа

**Критерии оценки эффективности (качества)
работы руководителей подведомственных министерству
образования и науки Самарской области профессиональных**

**образовательных учреждений (образовательных учреждений
среднего профессионального образования)**

№	Критерий оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение - (-1) балл; увеличение или 100% успеваемости, - 1 балл	1
1.2	Наличие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации – (- 1) балл	0
1.3	Доля выпускников, прошедших сертификационные/ аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю) в общей численности выпускников: от 5% до 10% - 1 балл; от 10% до 15% - 2 балла; 15% и выше - 3 балла	3
	Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности выпускников по данным профессиям и специальностям: до 50% - 1 балл; от 51% до 65% - 3 балла; 66% и выше - 3 балла	3
1.4	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2
1.5	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области - 1 балл; 3 и более человек на уровне области - 2 балла; наличие на межрегиональном уровне - 3 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов	5
1.6	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся: от 1% до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла	3
1.7	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся: до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла	3
1.8	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения: от 50% до 55% - 1 балл; от 55% до 60% - 2 балла; 60% и выше - 3 балла	3
1.9	Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-	2

	общественную аккредитацию, - 2 балла	
1.10	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3 баллов)	3
1.11	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях, организациях - 2 балла	2
Итого		30
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении: отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл; повышение - (-1) балл	2
2.2	Наличие несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении, - (- 2) балла	0
2.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне «образовательного округа» - 1 балл; более 3 на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; на уровне области - 2 балла; на всероссийском уровне - 2,5 балла; на международном уровне - 3 балла	3
2.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении: участие в социальных проектах - 1 балл; победы в областных конкурсах - 2 балла; победы на всероссийских и международных конкурсах - 3 балла	3
Итого		8
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
3.1	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	3
3.2	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (далее – АСУ РСО) Самарской области, в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения: от 50% до 70% - 1 балл; от 70% до 90% - 1,5 балла; 90% и выше - 2 балла	2
3.4	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области - 1,5 балла; на российском - 2 балла; на международном уровне - 3 балла	3
Итого		8

4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1	Организация на базе учреждения курсов предпрофильной подготовки школьников: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся - 2 балла, 100 учащихся и более - 3 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся - 2 балла, 50 учащихся и более - 3 балла	3
4.2	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии: свыше 80% - 1 балл, 100% - 2 балла	2
4.3	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» - 1 балл за каждое здание (не более 3 баллов)	3
4.4	Количество человек в возрасте от 25 – 60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам: от 25-50 чел. – 1 балл; от 51-100 чел. -2 балла; более 100 чел. – 4 балла	4
Итого		12
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов, (- 3) балла	0
5.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: выше 97% - 3 балла	3
5.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% - 1 балл; 10% и более - 2 балла	2
5.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа (техникума), специализированного центра компетенций, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов), - 3 балла	3
5.5	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением государственной аттестационной комиссии и комиссии по аккредитации): на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на региональном уровне и выше, - 2 балла	2
5.6	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее – «дорожная карта»), (-1)	0

5.7	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой, (-1)	0
5.8	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации, - 1 балл	1
5.10	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований, - 1 балл	1
5.11	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме от 36 до 54 часов –0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1
5.13	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4%, - 1 балл, от 4% до 6%, - 2 балла, от 6% до 8%, -3 балла, от 8% до 10%, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов	5
Итого		18
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1
6.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	1
6.3	Организация питания обучающихся: от 60% до 80% - 1 балл; 80% и выше - 2 балла	2
Итого		4
7.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
7.1	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более - 3 балла	3
7.2	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных - 2 балла, всероссийских и международных - 3 балла	3
7.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, -1 балл	1
7.4	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение, (-2) балла	0
7.5	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше - 2 балла	2

Итого	9
ВСЕГО	89

Приложение № 3
к Положению о заработной плате
работников колледжа

Критерии результативности и качества работы (эффективность труда) работников

№ п/п	Наименование критерия	Результаты	Оценка
-------	-----------------------	------------	--------

1	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	позитивная динамика	2
		отсутствие динамики	1
		снижение динамики	-1
2	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	отсутствуют	2
3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3
4	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	выше показателя	3
		на уровне показателя	2
5	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	превышает	3
6	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на всероссийском и международном уровнях	3
		на уровне области	2
		на уровне «образовательного округа»	1
7	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	сохранность	3
8	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на всероссийском и международном уровнях	3
		на уровне области	2
		на уровне «образовательного округа»	1
9	Снижение количества (отсутствии) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	отсутствие	2
		снижение	1
		повышение	-1
10	Наличие разработанных педагогическим работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	имеются на федеральном уровне	2
		имеются на региональном уровне	1
11	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10 %		2
12	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	на межрегиональном, всероссийском или международном уровнях или более 2 на уровне области	3
		на уровне области	2
13	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)	на всероссийском или международном уровнях	3
		2 и более на уровне области	2
		на уровне области	1,5
		на уровне «образовательного округа»	0,5

14	Наличие не менее двух реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	на всероссийском или международном уровнях	2
		на уровне области	1
15	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 50%	3
		более 30%	2
16	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» составляет не менее 24%	более 50%	3
		более 35%	2
		более 24%	1
17	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%	более 90%	4
Итого			46

Дополнительные критерии

1	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50% (преподавателей специальных дисциплин, заведующих отделениями)		3
2	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности Колледжа (за отчетный период)	имеются	1
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2
4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие	3
		наличие	0
5	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	отсутствие	7
		наличие	0
6	Доля обучающихся, проходящих обучение в рамках сетевого взаимодействия и (или) на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся по УГС	от 10% и выше	3
		от 5% до 10%	2
		до 5%	1
7	Участие работника в различных формах наставничества		3
8	Повышение квалификации (в т.ч. стажировка) в объеме не менее 54 ч.	имеется	3
9	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее – «дорожная карта»)	не превышает	4
		превышает	-1
10	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой	не превышает	3
		превышает	-1
Итого			32
Всего			78

Приложение № 4
УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
«11» января 2021 г. № 011-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
заместителя директора по учебной работе**

№ п/п	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Само-оценка	Итог
1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения	снижение -1 увеличение или 100% успеваемость 1	1		
2	Наличие выпускников, не допущенных к государственной итоговой аттестации	наличие -1 отсутствие 0	0		
3	Доля выпускников, прошедших сертификационные /аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю), в общей численности выпускников	15% и выше 3 10 - 15% 2 5 - 10% 1	3		
4	Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WSR, в общей численности выпускников по данным профессиям и специальностям	66% и выше 3 51-65% 3 до 50% 1	3		
5	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	более 5% от общего числа выпускников 2 наличие 1	2		
6	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации)	наличие на международном уровне 5 наличие на всероссийском уровне 4 наличие на межрегиональном уровне 3 3 и более человек на уровне области 2 наличие на уровне области 1	5		
7	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся	10% и выше 3 5 - 10% 2 1 - 5% 1	3		
8	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся	10% и выше 3 5 - 10% 2 До 5% 1	3		
9	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения	свыше 60% 3 55 - 60% 2 50-55% 1	3		

10	Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-общественную аккредитацию	наличие	2		
11	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН	1 балл за каждую программу (не более 3 баллов)	3		
12	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях	наличие	2		
13	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении	отсутствие 2 снижение 1 повышение -1	2		
14	Наличие несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении	отсутствие 0 наличие -2	0		
15	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	на международном уровне 3 на всероссийском уровне 2,5 на уровне области 2 более 3 на уровне «образовательного округа» 1,5 наличие на уровне «образовательного округа» 1	3		
16	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении	победы на всероссийских и международных конкурсах 3 победы в областных конкурсах 2 участие в социальных проектах 1	3		
17	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией в профессиональном сообществе	на международном уровне 3 на российском уровне 2 на областном уровне 1,5 на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» 1	3		
18	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров п/о, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО) Самарской области в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения	90% и выше 2 70 - 90% 1,5 50 - 70% 1	2		
19	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на международном 3 на российском 2 на уровне области 1,5 на уровне «образовательного округа» 1	3		
20	Организация на базе Колледжа курсов предпрофильной подготовки школьников	100 учащихся и более 3 от 50 до 100 учащихся 2	3		

21	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии	100% 2 свыше 80% 1	2		
22	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи»	1 балл за каждое здание (но не более 3 баллов)	3		
23	Количество человек в возрасте от 25-60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам	более 100 чел. 4 от 51 до 100 чел. 2 от 25 до 50 чел. 1	4		
24	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено 0 не выполнено -3	0		
25	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета	выше 97%	3		
26	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы	10% и более 2 5 - 10% 1	2		
27	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа, специализированного центра компетенций, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов)	имеется	3		
28	Участие работника в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением ГИА и комиссии по аккредитации)	на региональном уровне и выше 2 на уровне «образовательного округа» 1	2		
29	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
30	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований	отсутствуют	1		
31	Обучение работника в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождения стажировки)	в объеме от 36 до 54 час 0,5 свыше 54 час. 1	1		
32	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	1		
33	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствует	1		

34	Организация питания обучающихся	80% и выше 2 60 - 80% 1	2		
35	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов	33% и более 3 26 - 33% 2 20 - 25% 1	3		
36	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства)	всероссийских и международных 3 областных 2	3		
37	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	1		
38	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся	15% и выше 2 5 - 15% 1,5 3 - 5% 1	2		
Итого			84		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____

_____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
«11» января 2021 г. № 011-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
педагогического работника, тьютора, методиста, старшего методиста, руководителя
физ.воспитания, преподавателя организатора ОБЖ

№ п/п	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итог
1	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	позитивная динамика	2		
		отсутствие динамики	1		
		снижение динамики	-1		
2	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, проф. модулю, междисциплинарному курсу	отсутствуют	2		
3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
4	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточный и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	выше показателя	3		
		на уровне показателя	2		
5	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	превышает	3		
6	Проведение мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на всероссийском и международном уровнях	3		
		на уровне области	2		
		на уровне «образовательного округа»	1		
7	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	сохранность	3		
8	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на всероссийском и международном уровнях	3		
		на уровне области	2		
		на уровне «образовательного округа»	1		
9	Наличие разработанных педагогическим работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	имеются на федеральном уровне	2		
		имеются на региональном уровне	1		
10	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10 %		2		
11	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	на межрегиональном, всероссийском или международном уровнях или более 2 на уровне области	3		
		на уровне области	2		
12	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства)	на всероссийском или международном уровне	3		

	ва, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	нях 2 и более на уровне области на уровне области на уровне «образовательного округа»	2 1,5 0,5		
13	Наличие не менее двух реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	на всероссийском или междунар. уровнях на уровне области	2 1		
14	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 50% более 30%	3 2		
15	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» составляет не менее 24%	более 50% более 35% более 24%	3 2 1		
16	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%	более 90%	4		
17	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности Колледжа (за отчетный период)	имеются	1		
18	Доля обучающихся, проходящих обучение в рамках сетевого взаимодействия и (или) на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся по УГС	от 10% и выше от 5% до 10% до 5%	3 2 1		
19	Участие работника в различных формах наставничества		3		
20	Повышение квалификации (в т.ч. стажировка) в объеме не менее 54 ч.	имеется	3		
Итого			54		

Подпись работника: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____
_____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
«11» января 2021 г. № 011-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
педагога-библиотекаря

№ п/п	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итог
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
2	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	превышает	3		
3	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на всероссийском и международном уровне	3		
		на уровне области	2		
		на уровне «образовательного округа»	1		
4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на всероссийском и международном уровнях	3		
		на уровне области	2		
		на уровне «образовательного округа»	1		
5	Наличие разработанных педагогическим работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	имеются на федеральном уровне	2		
		имеются на региональном уровне	1		
6	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)	на всероссийском или международном уровнях	3		
		2 и более на уровне	2		
		на уровне области	1,5		
		на уровне «образовательного округа»	0,5		
7	Наличие не менее двух реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	на всероссийском или международном уровнях	2		
		на уровне области	1		
8	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 50%	3		
		более 30%	2		
9	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%	более 90%	4		
10	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности Колледжа (за отчетный период)	имеются	1		

11	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
Итого			29		

Подпись работника: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____
 _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
 «11» января 2021 г. № 011-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

Критерии результативности и качества работы (эффективность труда) заведующего складом, секретаря руководителя, коменданта, паспортиста, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесаря-сантехника, электромонтёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования, плотника, уборщика служебных помещений, вахтера, сторожа, дворника

№ п/п	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итог
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие	3		
		наличие	0		
4	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее – «дорожная карта»)	не превышает	4		
		превышает	-1		
5	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой	не превышает	3		
		превышает	-1		
Итого			15		

Подпись работника: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____
_____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
«11» января 2021 г. № 011-од

Критерии результативности и качества работы (эффективность труда) водителя автомобиля

№ п/п	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итог
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие	3		
		наличие	0		
4	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	отсутствие	7		
		наличие	0		
5	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее – «дорожная карта»)	не превышает	4		
		превышает	-1		
6	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой	не превышает	3		
		превышает	-1		
Итого			22		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____
 _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
 «11» января 2021 г. № 011-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
инженера-программиста, системного администратора**

№ п/п	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итог
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
2	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточный и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	выше показателя	3		
		на уровне показателя	2		
3	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	превышает	3		
4	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на всероссийском и международном уровне	3		
		на уровне области	2		
		на уровне «образовательного округа»	1		
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на всероссийском и международном уровнях	3		
		на уровне области	2		
		на уровне «образовательного округа»	1		
6	Наличие разработанных педагогическим работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	имеются на федеральном уровне	2		
		имеются на региональном уровне	1		
7	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)	на всероссийском или международном уровнях	3		
		2 и более на уровне области	2		
		на уровне области	1,5		
		на уровне «образовательного округа»	0,5		
8	Наличие не менее двух реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	на всероссийском или международном уровнях	2		
		на уровне области	1		
9	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 50%	3		
		более 30%	2		
10	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»	более 50%	3		
		более 35%	2		

	составляет не менее 24%	более 24%	1		
11	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%	более 90%	4		
12	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности Колледжа (за отчетный период)	имеются	1		
13	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
14	Доля обучающихся, проходящих обучение в рамках сетевого взаимодействия и (или) на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся по УГС	от 10% и выше	3		
		от 5% до 10%	2		
		до 5%	1		
15	Участие работника в различных формах наставничества		3		
Итого			41		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____

_____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
«11» января 2021 г. № 011-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

Критерии результативности и качества работы (эффективность труда) заместителя директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итог
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие	3		
		наличие	0		
4	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее – «дорожная карта»)	не превышает	4		
		превышает	-1		
5	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой	не превышает	3		
		превышает	-1		
Итого			15		

Подпись работника: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____
_____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
«11» января 2021 г. № 011-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
заместителя директора по финансовым и кадровым вопросам**

№ пп	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Само-оценка	Итог
1	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее – «дорожная карта»)	не превышает 0 превышает -1	0		
2	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой	не превышает 0 превышает -1	0		
3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации	отсутствуют	1		
4	Обучение работника в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождения стажировки)	в объеме от 36 до 54 час 0,5 свыше 54 час. 1	1		
5	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	1		
6	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений)	от 2% до 4% 1 от 4% до 6% 2 от 6% до 8% 3 от 8% до 10% 4 выше 10% 5	5		
7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	1		
Итого			9		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____

_____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ /

м.п.

УТВЕРЖДЕН
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
«11» января 2021 г. № 011-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
заместителя директора по воспитательной работе

№ пп	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итог
1	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	более 5% от общего числа выпускников 2 наличие 1	2		
2	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации)	наличие на международном уровне 5 наличие на всероссийском уровне 4 наличие на межрегиональном уровне 3 3 и более человек на уровне области 2 наличие на уровне области 1	5		
3	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении	отсутствие 2 снижение 1 повышение -1	2		
4	Наличие несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении	отсутствие 0 наличие -2	0		
5	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	на международном уровне 3 на всероссийском уровне 2,5 на уровне области 2 более 3 на уровне «образовательного округа» 1,5 наличие на уровне «образовательного округа» 1	3		

6	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении	победы на всероссийских и международных конкурсах 3 победы в областных конкурсах 2 участие в социальных проектах 1	3		
7	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией в профессиональном сообществе	на международном уровне 3 на российском уровне 2 на областном уровне 1,5 на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» 1	3		
8	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на международном 3 на российском 2 на уровне области 1,5 на уровне «образовательного округа» 1	3		
9	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии	100% 2 свыше 80% 1	2		
10	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи»	1 балл за каждое здание (но не более 3 баллов)	3		
11	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности Колледжа	отсутствуют	1		
12	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в т.ч. прохождение стажировки)	в объеме от 36 до 54 час 0,5 свыше 54 час. 1	1		
13	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	1		
14	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствует	1		
Итого			30		

Подпись работника: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____
_____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / М.П.

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
эффективности (качества) работы заместителя директора по маркетингу

№ пп	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итог
1	Доля выпускников, прошедших сертификационные /аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю), в общей численности выпускников	15% и выше 3 10 - 15% 2 5 - 10% 1	3		
2	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации)	наличие на международном уровне 5 наличие на всероссийском уровне 4 наличие на межрегиональном уровне 3 3 и более человек на уровне области 2 наличие на уровне области 1	5		
3	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся	10% и выше 3 5 - 10% 2 1 - 5% 1	3		
4	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения:	свыше 60% 3 55 - 60% 2 50-55% 1	3		
5	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях	наличие	2		
6	Организация на базе Колледжа курсов предпрофильной подготовки школьников	100 учащихся и более 3 от 50 до 100 учащихся 2	3		
7	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено 0 не выполнено -3	0		
8	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы	10% и более 2 5 - 10% 1	2		
9	Количество человек в возрасте от 25 – 60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам	более 100 чел 4 от 51-100 чел 2 от 25-50 чел. 1	4		

10	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа, специализированного центра компетенций, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов)	имеется	3		
Итого			28		

Подпись работника: _____ / _____ /
Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____
 _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
социального педагога, воспитателя, педагога-психолога

№ п/п	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итог
1	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	позитивная динамика	2		
		отсутствие динамики	1		
		снижение динамики	-1		
2	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	отсутствуют	2		
3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
4	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	превышает	3		
5	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на всероссийском и международном уровне	3		
		на уровне области	2		
		на уровне «образовательного округа»	1		
6	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	сохранность	3		
7	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	отсутствие	2		
		снижение	1		
		повышение	-1		
8	Наличие разработанных педагогическим работником и внедрённых в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	имеются на федеральном уровне	2		
		имеются на региональном уровне	1		
9	Наличие не менее двух реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	на всероссийском или международном уровнях	2		
		на уровне области	1		
10	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-	более 50%	3		

	значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность более 30%	более 30%	2		
11	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%	более 90%	4		
12	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности Колледжа (за отчетный период)	имеются	1		
Итого			30		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____

_____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
 «11» января 2021 г. № 011-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
 специалиста по охране труда, специалиста по кадрам, юрисконсульта, специалиста по закупкам**

№ п/п	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итого
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие	3		
		наличие	0		
4	Повышение квалификации (в т.ч. стажировка) в объеме не менее 54 ч.	имеется	3		
5	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее – «дорожная карта»)	не превышает	4		
		превышает	-1		
6	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой	не превышает	3		
		превышает	-1		
Итого			18		

Подпись работника: _____ / _____ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____

_____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
 «11» января 2021 г. № 011-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ
Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
главного бухгалтера, бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итог
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	2		
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие	3		
		наличие	0		
4	Повышение квалификации (в т.ч. стажировка) в объеме не менее 54 ч.	имеется	3		
5	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее – «дорожная карта»)	не превышает	4		
		превышает	-1		
6	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой	не превышает	3		
		превышает	-1		
Итого			18		

Подпись работника: _____ / _____ /
 Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____
 _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.

УТВЕРЖДЕН
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»
 «11» января 2021 г. № 011-од

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
 Заведующего отделением, заведующего/начальника учебно-производственной мастерской,
 заведующий учебной частью**

№ п/п	Наименование критерия	Значение по критерию (баллы)	Максимальное значение	Самооценка	Итог
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
2	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50% (преподавателей специальных дисциплин, заведующих отделениями)		3		
3	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности Колледжа (за отчетный период)	имеются	1		
4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие	3		
		наличие	0		
5	Доля обучающихся, проходящих обучение в рамках сетевого взаимодействия и (или) на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся по УГС	от 10% и выше	3		
		от 5% до 10%	2		
		до 5%	1		
6	Участие работника в различных формах наставничества		3		
Итого			16		

Подпись работника: _____ / _____ /
 Ф.И.О.

Дата заполнения: _____

Специалист по кадрам: _____
 _____ / _____ /

Подпись руководителя: _____ / _____ / м.п.