

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

УТВЕРЖДАЮ  
директор ГАПОУ СО «ТИПК»  
\_\_\_\_\_ С.Н. Чернова  
«28» августа 2023 г. № 213-од

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о заработной плате работников колледжа**

2023 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 государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в 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 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области, распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 887-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 государственного управления в сфере образования и науки, в части уста-

новления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)», 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», постановление Правительства Самарской области от 03.08.2021г. №538 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 N 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановление Правительства Самарской области от 21.02.2005 N 22 "Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты", постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 N 95 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области", постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 N 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений", постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 N 629 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области", Постановление Правительства Самарской области от 06.07.2023 №539 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий из областного бюджета государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях Самарской области», Бюджетным кодексом РФ, 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;

Т - 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 характера 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 допустимо-

го 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:

- базовая часть ( $\text{ФОТб} = \text{ФОТб ссз} + \text{ФОТб.кр}$ );
- специальная часть ( $\text{ФОТсп} = \text{ФОТсп ссз} + \text{ФОТсп кр}$ );
- стимулирующая часть ( $\text{ФОТст} = \text{ФОТст ссз} + \text{ФОТст кр}$ );
- 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.

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТсп} + \text{ФОТст} + \text{ФОТмрот}$$

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.

Соотношения базовой, специальной, стимулирующей частей ФОТ работников Колледжа, а также распределение ФОТ между категориями работников утверждается приказом директора.

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:

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

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 дополни-

тельная 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) и выплаты за счет субсидий на иные цели

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% должностного оклада. 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 классное руководство обучающихся и работу с родителями – от 15 до 30 % должностного оклада, в зависимости от наполняемости групп и выполнения плана воспитательной работы;

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

- 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 слу-

жащих (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% должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

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.

5.6. Работникам производятся ежемесячные выплаты за счет средств субсидий на иные цели, в том числе:

- 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 2500 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;

- выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, но не более 2-х выплат (10000 рублей) одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более группах. За работу в группах, обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг, вышеуказанная выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности из расчета 5000 рублей пропорционально наполняемости групп.

## 6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

6.1. Работникам Колледжа в целях повышения результативности и качества (эффективности) труда, расширения сферы деятельности Колледжа могут произво-

даться 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 субсидии из областного бюджета, 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, выходящих 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).

6.2.3.3. Надбавка за интенсивность и напряженность советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается в размере 15 082,50 руб. за счет субсидии из областного бюджета государственным автономным учреждениям Самарской области на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях.

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 (Приложение 1);

- для педагогических работников Колледжа критерии устанавливаются согласно приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од (Приложение 2). Перечень критериев может быть расширен учреждением за счет включения дополнительных формализованных качественных и количественных показателей (Приложение 3);

- для заместителя директора по АХР, главного бухгалтера, бухгалтера, должностей работников учебно-вспомогательного персонала, должностей обслуживающего персонала и прочих работников, Колледжем самостоятельно определены значения формализованных качественных и количественных показателей, в связи с отсутствием шкалы оценивания в региональном перечне.

6.2.4.2. Для распределения средств стимулирующего фонда между педагогическими работниками в соответствии с критериями результативности и качества работы (эффективности труда), создается 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 устанавливается 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 (в том числе в предыдущем месте работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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	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).

	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>5. По результатам проведения промежуточной и итоговой аттестации, аккредитации.</li> <li>6. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, за год.</li> <li>7. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда.</li> <li>8. За активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работ, в том числе организация дуального обучения.</li> <li>9. За качественную подготовку и проведения мероприятий, связанных с деятельностью колледжа.</li> <li>10. За качественную работу по пополнению и укреплению материальной базы (мастерской, лаборатории).</li> <li>11. За качественную работу по подготовке материалов для формирования учебно-методического комплекса образовательных программ, реализуемых в колледже.</li> <li>12. За качественную разработку контрольно-оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации и квалификационных экзаменов.</li> <li>13. За организацию, проведение, участие в конкурсах различного уровня (кроме конкурса профессионального мастерства).</li> <li>14. За особые достижения заслуги.</li> <li>15. За активное участие в развитии образовательного учреждения.</li> <li>16. За обобщение и распространение своего педагогического опыта.</li> <li>17. Оформление тематических выставок.</li> <li>18. За интенсивную работу по формированию контингента обучающихся.</li> </ol>
<p>7.1.2. Административно-управленческий и вспомогательный персонал</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности.</li> <li>2. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.</li> <li>3. По результатам выполнение особо важных или срочных дел.</li> <li>4. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда.</li> <li>5. По результатам проведение итоговой аттестации, аккредитации.</li> <li>6. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</li> <li>7. Премирование по итогам работы за квартал, полугодие, за год.</li> <li>8. За организацию, проведение и участие в конкурсах различного уровня.</li> <li>9. За качественную разработку нормативно-правовых актов.</li> <li>10. За активное участие в развитии образовательного учреждения.</li> <li>11. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью колледжа.</li> <li>12. Проявление личной инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда, внесение предложений о способах решения существующих проблем.</li> <li>13. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов.</li> </ol>
<p>7.1.3. Обслуживающий и вспомогательный персонал</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</li> <li>2. За обеспечение санитарно-гигиенических условий: проведение генеральной уборки и т.д.</li> <li>3. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.</li> </ol>

	<p>ким 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

"28" августа 2023г. протокол № 29

Приложение №1  
к Положению о заработной плате

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

N	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: увеличение или 100% успеваемость - 1 балл	1
1.2.	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации, - 1 балл	1
1.3.	Доля обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена, в общей численности обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели - 3 балла	3
1.4.	Доля студентов/выпускников, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в ПОО текущего года (уровень соответствия определяется действующим приказом Союза "Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)" Об утверждении баллов по компетенциям демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, определяющих уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия") - 10% - 19% - 1 балл, 20% - 29% - 2 балла, свыше 30% - 3 балла	3
1.5.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие - 1 балл; более 5% от общего количества выпускников - 2 балла	2
1.6.	Наличие 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 - 1,5 балла; 3 и более человек на уровне области - 2,5 балла; на всероссийском уровне - 4 балла; на международном уровне - 5 баллов	5
1.7.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся: 10% и выше - 2 балла	2

1.8.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о ду- альном обучении, в общей численности обучающихся: до 5% - 1 балл; от 5% до 10% - 2 балла; 10% и выше - 3 балла (рассматривается при на- личии распорядительного акта предприятия)	3
1.9.	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, тру- доустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпуск- ников очной формы обучения 60 - 65% - 2 балла, 65% и выше - 3 балла	3
1.10.	Реализация образовательных программ по профессиям и специаль- ностям, входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каж- дую программу (не более 3 баллов)	3
1.11.	Наличие кафедр и других подразделений, организованных совместно предприятиями и организациями, - 2 балла (рассматривается при нали- чии локального акта предприятия об организации кафедр)	2
1.12.	Общая численность преподавателей (мастеров производственного обу- чения) прошедших повышение квалификации по программам, основан- ным на опыте Союза Ворлдскиллс Россия, из них количество сертифи- цированных в качестве эксперта равно декомпозированным учрежде- нию показателям - 1 балл, превышает декомпозированные учреждению показатели - 2 балла	2
Итого:		30
2.	Эффективность воспитательной работы	
2.1.	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в ко- миссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образова- тельном учреждении (по сравнению с предыдущим отчетным пери- одом): отсутствие - 2 балла; снижение - 1 балл	2
2.2.	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлечен- ных к уголовной или административной ответственности за правонару- шение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом) - 2 балла	2
2.3.	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мас- терства и научно-практических конференций): на уровне "образова- тельного округа" - 1 балл; более 3 на уровне "образовательного округа" - 1,5 балла; на уровне области - 2 балла; на всероссийском или между- народном уровне - 3 балла	3
2.4.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: имеются - 1 балл	1
2.5.	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных организаций не менее декомпо- зированных учреждению показателей - 1 балл	1
2.6.	Доля обучающихся, задействованных в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность от общего числа обучающихся, образователь- ной организации равен или превышает декомпозированные учрежде- нию показатели - 1 балл	1
2.7.	Общая численность обучающихся, вовлеченных центрами (сообщест- вами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательной организации, некоммерческих организаций, госу- дарственных и муниципальных учреждений в добровольческую (волон- терскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) равен или превышает декомпозированные уч- реждению показатели - 1 балл	1
2.8.	Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или	2

	превышает декомпозированные учреждению показатели - 2 балла	
2.9.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества, равна декомпозированным учреждению показателям - 1 балл, превышает декомпозированные учреждению показатели - 2 балла	2
Итого:		15
3.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности	
3.1.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" или на областном уровне - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	2
3.2.	Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне "образовательного округа" или на уровне области - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	2
3.3.	Наличие достижений, грантов у образовательного учреждения: на уровне "образовательного округа" или на уровне области - 1 балл; на российском или международном уровне - 2 балла	2
Итого:		6
4.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
4.1.	Количество школьников, вовлеченных образовательным учреждением в курсы предпрофильной подготовки: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся - 1 балл, 100 учащихся и более - 2 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся - 1 балл, 50 учащихся и более - 2 балла	2
4.2.	Количество учащихся 6 - 11 классов, вовлеченных образовательным учреждением в деятельность по организации работы площадок и наставников проекта ранней профессиональной ориентации "Билет в будущее" с охватом: в городской местности 50 - 100 человек - 1 балл, свыше 100 человек - 2 балла; в сельской местности 25 - 50 человек - 1 балл, свыше 50 человек - 2 балла	2
4.3.	Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности: 7% - 10% рабочих программ - 1 балл, более 10% рабочих программ - 2 балла	2
4.4.	Доля внебюджетных средств учреждения, направленных на создание в образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями <a href="#">приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 N 1309 "Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи"</a> - 3% - 1 балл, от 3% - до 5% - 2 балла, свыше 5% - 3 балла	3
4.5.	Количество человек в возрасте от 25 лет, обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам: 25 - 50 человек - 1 балл, 51 - 100 человек - 2 балла, более 100 человек - 3 балла	3
Итого:		12
5.	Эффективность управленческой деятельности	
5.1.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% - 3 балла	3
5.2.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств об-	3

	ластного бюджета: 95% - 97% - 2 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 3 балла	
5.3.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: до 5% - 1 балл; 5% - 10% - 2 балла; более 10% - 3 балла	3
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); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности) - по 1 баллу за каждое направление, но не более 3 баллов	3
5.5.	Средняя заработная плата педагогических работников организации соответствует 100% уровня среднемесячного дохода от трудовой деятельности, сложившейся в регионе на протяжении всего отчетного периода - 1 балл, превышает 100% - 2 балла	2
5.6.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации - 1 балл	1
5.7.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода - 1 балл	1
5.8.	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождения стажировки) в объеме от 36 до 54 часов - 0,5 балла, свыше 54 часов - 1 балл	1
5.9.	Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме средств, поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 6% до 8%, - 1 балл, от 8% до 10% - 4 балла, от 10% до 20% - 6 баллов, 20% и выше - 8 баллов	8
5.10.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по "образовательному округу" - 1 балл	1
Итого:		26
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, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1
6.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
6.3.	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса - 1 балл	1
Итого:		3
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 ме-	3

	ждународных - 3 балла	
7.3.	Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным 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:	8
	ВСЕГО:	100

**Перечень критериев эффективности труда  
и формализованных качественных и количественных показателей,  
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических  
работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных  
министерству образования и науки Самарской области**

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели,  
позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
педагога-организатора**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%; 75%-79%; 80% и более
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	Определяет образова- тельная организация
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных обще-образовательных программ для обучающихся с ОВЗ	Определяет образова- тельная организация
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	средний балл 3,0-3,5; средний балл 3,6-4,0; средний балл 4,1 и выше
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд;	Определяет образова- тельная организация

	<p>первый юношеский спортивный разряд;  третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта);  второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта);  первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта),  КМС, МС, МСМК;  знаки «Юный турист Самарской области»;  знак «Юный турист России» 3 степени;  знак «Юный турист России» 2 степени;  знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)</p>	
1.7.	<p>Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)</p>	<p>70%-79%;  80% и более</p>
2.	<p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p>	
2.1.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>
2.2.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона</p>	<p>до 5%;  5-10%  10-15%  свыше 15%</p>
	<p>РФ, международном (баллы могут суммироваться)</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>
2.3.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	<p>до 5%;  5%-10%;  свыше 10%</p>
2.4.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>
2.5.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>
2.6.	<p>Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>
2.7.	<p>Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)</p>	<p>За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый»</p>

2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Определяет образовательная организация
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	Определяет образовательная организация
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Определяет образовательная организация
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Определяет образовательная организация
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	Определяет образовательная организация
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Определяет образовательная организация
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Определяет образовательная организация
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Определяет образовательная организация
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50%; свыше 50%
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Определяет образовательная организация
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Определяет образовательная организация

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	<p>Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:</p> <p>в когнитивной сфере</p> <p>в эмоционально-волевой сфере</p> <p>в общении</p>	<p>20%-39%;</p> <p>40%-59%;</p> <p>60% и более</p>
1.2.	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:</p> <p>отсутствие положительного результата за отчетный период;</p> <p>наличие положительного результата за отчетный период</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>
1.3.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>
1.4.	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p>	<p>60-70%;</p> <p>71-85%;</p> <p>свыше 85%</p>
1.5.	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>
1.6.	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>
1.7.	<p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от</p>	<p>Определяет образовательная организация</p>

	уровня)	ция
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Определяет образовательная организация
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Определяет образовательная организация
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших	1%-5%;

	сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	5% до 10%; более 10%
3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	Определяет образовательная организация
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	Определяет образовательная организация
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Определяет образовательная организация
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	Определяет образовательная организация
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100%
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч. РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99%; 100%
2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99%; 100%
2.4.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое,	Определяет образовательная организация

	входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	ция
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	Определяет образовательная организация
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация
4.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Определяет образовательная организация

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Доля обучающихся, являющихся читателями школьной библиотеки (школьных информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45%; свыше 45%;
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений; свыше 20 посещений
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач; свыше 12 книговыдач
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач; свыше 12 книговыдач
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся; свыше 75% от общего количества обучающихся
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение	до 20% от общего количества обучающихся;

	читательского интереса, за отчётный период	свыше 20% от общего количества обучающихся
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек; свыше 3-х человек
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок; свыше 10-ти разработок
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет школьной библиотеки (школьного информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Да/нет
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
4.1.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
4.2.	Результаты участия педагога-библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
4.3.	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста, старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный	Определяет образовательная организация

	период (в зависимости от уровня)	
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90%; 91%-100%
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33%
2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.6.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.8.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.9.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.10.	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) преподавателей**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	Определяет образовательная организация
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	Определяет образовательная организация
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Определяет образовательная организация

		ция
1.4.	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 10% (для мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла)	Определяет образовательная организация
1.5.	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	Определяет образовательная организация
1.6.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	Определяет образовательная организация
1.7.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	Определяет образовательная организация
2.	Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся	
2.1.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением	Определяет образовательная организация
2.2.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Определяет образовательная организация
2.3.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	Определяет образовательная организация
2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 30%
2.5.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24%	не менее 24%
2.6.	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%	не менее 90%
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	Определяет образовательная организация
3.2.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	более 10%
3.3.	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	Определяет образовательная организация
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	

4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
4.2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Определяет образовательная организация

### Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Максимальное кол-во баллов
1.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10 %		2
2.	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 уровне области	2
		на межрегиональном, всероссийском или международном уровнях или более 2 на уровне области	3
3.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования,	более 90%	4
4.	Повышение квалификации (в т.ч. стажировка) в объеме не менее 54 ч.	имеется	3
5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа»	1
		на уровне области	2
		на всероссийском и международном уровнях	3
6.	Доля обучающихся, проходящих обучение в рамках сетевого взаимодействия и (или) на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся по УГС	до 5%	1
		от 5% до 10%	2
		от 10% и выше	3
7.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3
8.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа»	1
		на уровне области	2
		на всероссийском и международном уровнях	3
9.	Снижение количества (отсутствии) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	повышение	-1
		снижение	1
		отсутствие	2

УТВЕРЖДЕН  
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»  
«28» августа 2023 г. № 213-од

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

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Само-анализ	Итог
1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения	увеличение или 100% успеваемость 1	1		
2.	Отсутствие выпускников, не допущенных к государственной итоговой аттестации	отсутствие 1	1		
3.	Доля обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена, в общей численности обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели		3		
4.	Доля студентов/выпускников, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в ПОО текущего года (уровень соответствия определяется действующим приказом Союза "Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)" Об утверждении баллов по компетенциям демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, определяющих уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия")	10-19% 1 20-29% 2 свыше 30% 3	3		
5.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	наличие более 5% от общего числа выпускников 1 2	2		
6.	Наличие 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 1,5 3 и более человек на уровне области 2,5 наличие на всероссийском уровне 4 наличие на международном уровне 5	5		
7.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся	10% и выше 2	2		

8.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся	до 5% 1 5 - 10% 2 10% и выше 3	3		
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		
11.	Наличие кафедр и других подразделений, организованных совместно предприятиями и организациями	наличие 2 (при наличии локального акта предприятия об	2		
12.	Общая численность преподавателей (мастеров производственного обучения) прошедших повышение квалификации по программам, основанным на опыте Союза Ворлдскиллс Россия, из них количество сертифицированных в качестве эксперта равно декомпозированным учреждению показателям - 1 балл, превышает декомпозированные учреждению показатели - 2 балла	количество сертифицированных в качестве эксперта равно декомпозированным учреждению показателям 1 превышает декомпозированные учреждению показатели 2	2		
13.	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)	наличие на уровне «образовательного округа» 1 более 3 на уровне «образовательного округа» 1,5 на уровне области 2 на всероссийском или международном уровне 3	3		
14.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества	равна декомпозированным учреждению показателям 1 балл, превышает декомпозированные учреждению показатели 2	2		
15.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией в профессиональном сообществе	на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» 1 на российском уровне или международном уровне 2	2		
16.	Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на уровне «образовательного округа» или на уровне области 1 на российском или международном уровне 2	2		

17.	Наличие достижений, грантов у образовательного учреждения	на уровне «образовательного округа» или на уровне области 1 на российском или на международном уровне 2	2		
18.	Количество учащихся 6 - 11 классов, вовлеченных образовательным учреждением в деятельность по организации работы площадок и наставников проекта ранней профессиональной ориентации "Билет в будущее"	50 - 100 человек 1 свыше 100 человек 2	2		
19.	Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности	7% - 10% рабочих программ 1 более 10% рабочих программ 2	2		
20.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100%	выполнено 3	3		
21.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета	95% - 97% выше 97% 3	2 3	3	
22.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы	до 5% 1 5%-10% 2 более 10% 3	1 2 3	3	
23.	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); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности)	по 1 баллу за каждое направление, но не более 3 баллов	3		
24.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации	отсутствуют	1		
25.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода	отсутствуют	1		
26.	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		
27.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по "образовательному округу"		1		
28.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	1		
29.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	отсутствует	1		

30.	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствует		1		
31.	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов	20 - 25%      1 26 - 33%      2 33% и более   3		3		
32.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства)	областных    2 всероссийских и международных 3		3		
33.	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся	3 - 5%          1 5 - 15%        1,5 15% и выше    2		2		
<b>Итого</b>				<b>69</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /      м.п.

УТВЕРЖДЕН  
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»  
«28» августа 2023 г. № 213-од

**ЛИСТ САМОАНАЛИЗА**

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

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
1	Средняя заработная плата педагогических работников организации соответствует 100% уровня среднемесячного дохода от трудовой деятельности, сложившейся в регионе на протяжении всего отчетного периода	100% 1 превышает 100% 2	2		
2	Доля внебюджетных средств учреждения, направленных на создание в образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями <a href="#">приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 N 1309 "Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи"</a>	3% 1 от 3% до 5% 2 свыше 5% 3	3		
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 прохождение 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, 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 6% до 8% 1 от 8% до 10% 4 от 10% до 20% 6 выше 20% 8	8		
<b>Итого</b>			14		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / м.п.

УТВЕРЖДЕН  
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»  
«28» августа 2022 г. № 213-од

**ЛИСТ САМОАНАЛИЗА**

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

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Шкала оценивания (баллы)</b>	<b>Максимальное значение</b>	<b>Само-анализ</b>	<b>Итог</b>
1	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	наличие более 5% от общего числа выпускников	1 2	2	
2	Наличие 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 1,5  3 и более человек на уровне области 2,5  наличие на всероссийском уровне 4  наличие на международном уровне 5	5		
3	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	снижение отсутствие	1 2	2	
4	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (снижена по сравнению с предыдущим периодом)	снижение (отсутствие)	2	2	
5	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» более 3 на уровне «образовательного округа» 1,5 на уровне области 2 на всероссийском или международном уровне 3	3		
6	Результаты участия обучающихся в социальных проектах	имеется	1	1	
7	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных организаций не менее декомпозированных учреждению показателей			1	
8	Доля обучающихся, задействованных в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или превышает декомпозированные учреждению показатели	равен или превышает декомпозированные учреждению показатели	1	1	

9	Общая численность обучающихся, вовлеченных центрами (сообществами, объединениями) поддержки добровольчества (волонтерства) на базе образовательной организации, некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений в добровольческую (волонтерскую) деятельность (с учетом результатов деятельности всех сфер: спорта, культуры и др.) равен или превышает декомпозированные учреждение показатели	равен или превышает декомпозированные учреждение показатели 1	1		
10	Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или превышает декомпозированные учреждение показатели	равен или превышает декомпозированные учреждение показатели 1	2		
11	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества	равна декомпозированным учреждение показателям 1 превышает декомпозированные учреждение показатели 2	2		
12	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией в профессиональном сообществе	на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» 1 на российском уровне или международном уровне 2	3		
13	Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на уровне «образовательного округа» или на уровне области 1 на российском или на международном уровне 2	3		
14	Доля внебюджетных средств учреждения, направленных на создание в образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями <a href="#">приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 N 1309 "Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи"</a>	3% 1 от 3% до 5% 2 свыше 5% 3	3		
15	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации	отсутствуют	1		
16	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		
17	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением	отсутствуют	1		
<b>Итого</b>			<b>34</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН  
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»  
«28» августа 2023 г. № 213-од

**ЛИСТ САМОАНАЛИЗА**

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)  
педагога-организатора**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Само-анализ	Итог
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74%      1 75%-79%      2 80% и более    3	3		
2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%            1	1		
3.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	средний балл 3,0-3,5 1 средний балл 3,6-4,0 2 средний балл 4,1 и выше 3	3		
4.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79%      1 80% и более    2	2		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального само-определения					
5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона до 5%            0,5 5-10%            1 10-15%           1,5 свыше 15%      2 РФ, международном до 5%            1	2,5		

		5-10% 1,5 10-15% 2 свыше 15% 2,5			
6.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона	до 5% 0,5 5-10% 1 10-15% 1,5 свыше 15% 2	2		
	РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5% 1 5-10% 1,5 10-15% 2 свыше 15% 2,5	2,5		
7.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5% 1 5%-10% 2 свыше 10% 3	3		
8.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
9.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Да / нет 3/ 0	3		
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
10.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2	3		

	и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на международном уровне 3			
11.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
12.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	Да / нет 3 / 0	3		
13.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
14.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
15.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да / нет 3 / 0	3		
<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>					
16.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50% 0,5 свыше 50% 1,5	1,5		
17.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	2	2		
18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	3	3		
<b>Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели</b>					
19.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	3	3		

	Итого:	52,5		
--	--------	------	--	--

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / м.п.

УТВЕРЖДЕН  
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»  
«28» августа 2023 г. № 213-од

**ЛИСТ САМОАНАЛИЗА**

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)  
педагога-психолога**

п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Само-анализ	Итог
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% 1 71-85% 2 свыше 85% 3	3		
2.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
4.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 1 61-75% 2 76-85% 3 свыше 85% 4	4		
5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 1 61-75% 2 76-85% 3 свыше 85% 4	4		
6.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% 1 61-75% 2 76-85% 3 свыше 85% 4	4		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
7.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1	1		
8.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом,	Да/нет 1/0	1		

	востребованным участниками образовательного процесса				
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
9.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
10.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
11.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
12.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
13.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
14.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
15.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		

Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели					
16.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	3	3		
17.	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	2		
Итого:			49		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / М.П.

УТВЕРЖДЕН  
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»  
 «28» августа 2023 г. № 213-од

**ЛИСТ САМОАНАЛИЗА**  
**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)**  
**социального педагога**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Само-анализ	Итог
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	повышение 0 снижение 1 отсутствие 2	2		
2.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	повышение 0 снижение 1 отсутствие 2	2		
3.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100% 2	2		
4.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	наличие 2	2		
5.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» колледжной службой примирения (медиации)	отсутствие 2	2		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
6.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% 2	2		
7.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99% 1 100% 2	2		
8.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и	85%-99% 1 100% 2	2		

	т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на раз-личных видах учета				
9.	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
10.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	увеличение 2	2		
Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели					
11.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	3	3		
12.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
Итого:			27		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН  
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»

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

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Самоанализ	Итог
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений 1 свыше 20 посещений 2	2		
2.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач 1 свыше 12 книговыдач 2	2		
3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач 1 свыше 12 книговыдач 2	2		
4.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся 1 свыше 75% от общего количества обучающихся 2	2		
5.	Доля учащихся, вовлеченных педагогом-библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся 1 свыше 20% от общего количества обучающихся 2	2		
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет 1 / 0	1		
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
7.	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек 2 свыше 3-х человек 3	3		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					

8.	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок 2 свыше 10-ти разработок 3	3		
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
9.	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели					
10.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
Итого:			23		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

М.П.

УТВЕРЖДЕН  
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»  
«28» августа 2023 г. № 213-од

**ЛИСТ САМОАНАЛИЗА**  
**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)**  
**методиста, старшего методиста, воспитателя**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Само-анализ	Итог
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% 1 91%-100% 2	2		
4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% 2	2		
5.	Разработанные методистом, старшим методистом, воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	да / нет 2 / 0	2		
6.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
7.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5	3		

	(включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3			
8..	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да / нет 2/ 0	2		
Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели					
9.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10 %	2	2		
10.	Результаты участия обучающихся в кон- курсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависи- мости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, ут- вержденным Советом директоров профес- сиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением	на уровне области 2 на межрегиональ- ном, всероссийском или международном уровнях или более 2 на уровне области 3	3		
Итого:			25		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

м.п.

УТВЕРЖДЕН  
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»

**ЛИСТ САМОАНАЛИЗА**

Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)  
преподавателей, руководителя физ.воспитания, преподавателя организатора ОБЖ

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Само-анализ	Итог
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	позитивная динамика 2 отсутствие отрицательной динамики 1	2		
2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	отсутствие 2	2		
3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие 3	3		
4.	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	на уровне показателя 2 выше показателя 3	3		
5.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	сохранность 3	3		
Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся					
6.	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 уровне области 2 на межрегиональном, всероссийском или международном уровнях или более 2 на уровне области 3	3		
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 уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
8.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов,	наличие 3	3		

	выполненных обучающимися под руководством педагогического работника				
9.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 30% 2	2		
10.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)», составляет не менее 24%	не менее 24% 2	2		
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
11.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	более 10% 2	2		
Результативность организационно-методической деятельности педагога					
12.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на уровне «образовательного округа» 1 на уровне области 1,5 на всероссийском уровне 2 на международном уровне 3	3		
13.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да / нет 2/0	2		
Дополнительные формализованные качественные и количественные показатели					
14.	Повышение квалификации (в т.ч. стажировка) в объеме не менее 54 ч.	3	3		
15.	Доля обучающихся, проходящих обучение в рамках сетевого взаимодействия и (или) на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся по УГС	до 5% 1 от 5% до 10% 2 от 10% и выше 3	3		
Итого:			39		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / м.п.

УТВЕРЖДЕН  
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»

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

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Само-анализ	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	3		
4.	Качественное ведение документации и своевременное ее предоставление непосредственным руководителям или в вышестоящие органы	ведется и предоставлена качественно и своевременно	3		
5.	Кассовое исполнение по использованию средств предоставленных из федерального бюджета	100%	3		
6.	Повышение квалификации (в т.ч. стажировка) в объеме не менее 54 ч.	имеется	3		
7.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствует	2		
8.	Своевременное размещение информации на <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>		2		
Итого:			<b>21</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

м.п.

УТВЕРЖДЕН  
 приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»

**ЛИСТ САМОАНАЛИЗА**

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)  
заведующего складом, секретаря руководителя, коменданта, паспортиста, инженера-программиста,  
системного администратора, заместителя директора по административно-хозяйственной работе,  
специалиста по охране труда, специалиста по кадрам, юрисконсульта, специалиста по закупкам,  
заведующего отделением, заведующего/начальника учебно-производственной мастерской, заведующий  
учебной частью**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Само-анализ	Итог
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
2.	Качественное ведение документации и своевременное ее предоставление непосредственным руководителям или в вышестоящие органы	ведется и предоставлена качественно и своевременно	3		
3.	Повышение квалификации (в т.ч. стажировка) в объеме не менее 54 ч.	имеется	3		
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	3		
Итого:			<b>12</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / м.п.

УТВЕРЖДЕН  
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»

**ЛИСТ САМОАНАЛИЗА**

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)  
диспетчера, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесаря-сантехника, электро-  
монтажёра по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесаря-ремонтника, плотника, уборщика  
служебных помещений, вахтера, сторожа, дворника**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Само-анализ	Итог
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
2.	Оперативное выполнения заявок по устранению технических неполадок и других заданий	да 3 нет 0	3		
3.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа	да 3 нет 0	3		
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	3		
Итого:			<b>12</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / м.п.

УТВЕРЖДЕН  
приказом директора ГАПОУ СО «ТИПК»

**ЛИСТ САМОАНАЛИЗА**  
**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)**  
**водителя автомобиля**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала оценивания (баллы)	Максимальное значение	Само-анализ	Итог
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствуют	3		
2.	Содержание автомобиля в исправном состоянии, своевременное устранение неполадок в работе автомобиля	да 3 нет 0	3		
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	3		
4.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения (водитель автомобиля)	наличие 0 отсутствие 7	7		
<b>Итого:</b>			<b>16</b>		

Подпись работника: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ф.И.О.

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

м.п.