МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Рассмотрено
На заседании Совета колледжа
Протокол № 4 от «24» июня 2026 года
Утверждено
Приказом № 137-од от «24» июня 2026 года
и.о. директор ГАПОУ «СГК»

_____ О.Н. Шалдыбина

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников

Согласовано
Профсоюзный комитет ГАПОУ «СГК»

Председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ «СГК»
_____ С.С. Зайнуллина
«24» июня 2026 года

Документ подписан электронной подписью
Организация: ГАПОУ СО «Самарский государственный колледж»
Владелец: Шалдыбина Оксана Ник олаевна
Эл. почта: so_gapou_sgk@63edu.ru
Дата: 24.06.2026

35

Самара, 2026

Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Самарский государственный колледж» (далее – Колледж) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых Колледжу на оплату труда.

1.2. Положение разработано в соответствии:

- Трудовой кодексом Российской Федерации,

- Закон Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от 14.12.2004 № 1158-ГД,

- Постановление Правительства Самарской области (далее – ППСО) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования 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» от 29.10.2008г. № 431,

- Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»,

- Постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2024 № 521-р «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности государственных профессиональных образовательных организаций Самарской области»,

- Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области»,

-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций самарской области, подведомственных министерству образования и науки самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,

- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 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 установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»,

- 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»,

- Постановление Правительства Самарской области от 16.02.2024 № 94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной педагогам-психологам

государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области»,

- Приказ министерства образования Самарской области от 31.10.2024 № 734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»,

- Постановление Правительства Самарской области от 11.12.2025 № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в 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. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников Колледжа осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося Колледжа по формуле:

$$ФОТ = N*D*H,$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников Колледжа;

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося Колледжа, утвержденный Правительством Самарской области.

D – соотношение фонда оплаты труда работников Колледжа и норматива финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения в расчете на одного обучающегося (воспитанника), установленное методикой расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения в расчете на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области.

H – количество обучающихся Колледжа.

2.2. Экономия фонда оплаты труда (за исключением экономии средств областного бюджета, сложившейся в связи с осуществлением ежемесячной региональной выплаты и исчисленного от нее среднего заработка), 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.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. ФОТ работников Колледжа состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

3.2. В базовую часть ФОТ работников Колледжа включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

3.3. Специальная часть ФОТ работников Колледжа включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работников Колледжа.

3.4. На Стимулирующая часть ФОТ работников Колледжа включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу и устанавливается в размере 30% ФОТ.

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 или должностных окладов 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 должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

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 педагогического работника 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 4.10.

4.11. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

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

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

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

5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ (компенсационные выплаты)

5.1. Работникам Колледжа производятся компенсационные и иные обязательные выплаты.

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;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу (учетный период один календарный месяц);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с целевыми группами обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 20% должностного оклада (в том числе с задержкой психического развития,

преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке);

- надбавка руководящим, педагогическим работникам колледжа – 15% должностного оклада (педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы углубленной подготовки специалистов среднего звена);

- педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями в соответствии с Приложением 1. Доплата устанавливается на полугодие на основании отчетов классных руководителей. Отчет сдается классным руководителем до 3 числа месяца, следующего за отчетным, старшему методисту (факультета). После проверки данных, содержащихся в отчете, направляет отчет на согласование заместителей директора, те впоследствии, не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным, предоставляют отчет на рассмотрение Совета колледжа. Доплата за классное руководство устанавливается от должностного оклада и может уменьшаться или увеличиваться ~~ежеквартально~~ в зависимости от результатов деятельности группы и (или) изменения размера должностного оклада, но не менее 15% должностного оклада за одного обучающегося группы.

Доплата вновь назначенным классным руководителям устанавливается в размере 15% должностного оклада за одну учебную группы.

При отсутствии отчета либо содержащихся в нем ошибочных данных – отчет не рассматривается, доплата устанавливается в размере 15% должностного оклада за одну учебную группу.

При прекращении классного руководства учебной группы, классному руководителю осуществляется единовременная выплата, составляющая разницу между 15% должностного оклада за одну учебную группу и данными отчета, поданного классным руководителем. Расчет единовременной выплаты производится до дня прекращения классного руководства включительно.

При анализе пункта 1 Приложения 1не учитываются обучающиеся допустившие пропуски занятий без уважительной причины; пункт 5 учитывается при сдаче в учебную часть на конец отчетного периода следующих документов: отчета о посещаемости, сводной ведомости успеваемости, экзаменационных и зачетных ведомостей, договоров о прохождении практики, зачетных книжек.

К итоговому количеству баллов применяются коэффициенты сложности группы (7-9):

№ пп	Наименование коэффициента	Показатель	Количественное значение
8	Количество детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей	≤ 5 человек	ИТОГО*1,1 = А1
		> 5 человек	ИТОГО*1,3 = А1
9	Нормативная наполняемость группы	N – кол-во студентов по нормативу; К – кол-во студентов в закрепленной группе	А1 / N * К= А2
10	Количество нарушений правил внутреннего распорядка обучающимися	- 0,05 за одно нарушение; S – кол-во нарушений	А2 *(1-0,05* S) = А3
11	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (только для целевых групп с ОВЗ и ЗПР)	К – кол-во студентов в группе	А3*(0,03* К+1)

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими (далее – кабинет) устанавливается на полугодие на основании Отчета о работе кабинета (Приложение 2). Отчет подается заведующим кабинетом старшему методисту (факультета) до 3 числа месяца, следующего за отчетным. Доплата за заведование кабинетом устанавливается от одного должностного оклада и может уменьшаться или увеличиваться каждое полугодие в зависимости от проделанной работы, но не менее 10% должностного оклада.

Вновь назначенным заведующим оплата за заведование кабинетом устанавливается в размере – 10% должностного оклада.

При отсутствии отчета либо содержащихся в нем ошибочных данных – отчет не рассматривается, доплата устанавливается в размере –10% должностного оклада.

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – 15%;

- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными

обязанностями работников Колледжа;

- надбавка за ученую степень кандидата наук – 10% должностного оклада, доктора наук – 20% должностного оклада;

- надбавка за выполнение обязанностей регионального менеджера компетенций Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству и (или) профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья движения «Абилимпикс» – 5000 рублей;

- 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;

- за работу с молодыми и вновь принятыми специалистами – 10% должностного оклада преподавателю-наставнику;

- 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 денежная выплата в размере 10000 (Десяти тысяч) рублей производится молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в учреждении после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности;

- 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.

- ежемесячное вознаграждение в размере 5000 рублей за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных учреждений Самарской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более группах, осуществляющим руководство в группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы за счет средств бюджета Самарской области.

- доплата за объединение групп обучающихся при проведении учебных занятий в виде лекций: 2 учебных группы 50% должностного оклада, 3 учебных группы 75% должностного оклада, 4 группы 100% должностного оклада (производится пропорционально педагогической нагрузке).

- доплата за работу по подготовке и ведению документов, не входящих в приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 06.11.2024 №779, осуществляемую преподавателями при реализации образовательных программ среднего профессионального образования в размере 300,00 (триста) рублей.

- доплата за работу по подготовке и ведению документов, не входящих в приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 06.11.2024 №779, осуществляемую педагогическими работниками при выполнении функций классного руководителя в размере 700,00 (семьсот) рублей за

одну группу, 1 400 рублей за две и более групп.

- доплата за дежурство работников в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса в размере 300,00 (триста) рублей.

- доплата тренерам, экспертам-наставникам основного состава сборной команды Самарской области, подготовившим победителей Национального чемпионата профессионального мастерства, занявших 1 место – 30 000 (тридцать тысяч) рублей (первый уровень компетенций), 2 место - 20 000 (двадцать тысяч) рублей (второй уровень компетенций), 3 место - 10 000 (десять тысяч) рублей (третий уровень компетенций). Выплачивается ежемесячно со дня объявления результатов Национального чемпионата текущего года и до начала соревнований Национального чемпионата следующего года, но не более одного года.

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

6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

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

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору Колледжа, устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

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).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов: объективность (размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда); предсказуемость (работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда); адекватность (вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации); своевременность (вознаграждение должно следовать за достижением результатов); прозрачность (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику).

6.2. Стимулирующая часть ФОТ состоит из:

6.2.1. Выплат стимулирующего характера директору Колледжа – до 10% стимулирующей части ФОТ. 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 1,35% стимулирующей части ФОТ.*

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, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится ежемесячно со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки;

6.2.3. Надбавок за интенсивность и напряженность работы - до 27,05% стимулирующей части ФОТ.

6.2.3.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться работникам Колледжа, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат (с учетом многоуровневости и многопрофильности образовательного учреждения), создающим благоприятную микросреду и морально-психологический климат, обеспечивающим разрешение возникающих вопросов. Надбавка устанавливается исходя из контингента, отнесенного к категории работников.

Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

до 33,8% - заместители директора (кроме ТЧ), главный бухгалтер;

до 19,1% - старшие методисты по реализации образовательных программ (отделения);

до 41,5% - специалисты по кадрам, руководители (начальники) отделов (участков), старшие методисты (кроме отделений), методисты, бухгалтера, специалисты по кадрам, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, социальные педагоги, библиотекари;

до 5,6% - воспитатели.

6.2.3.2. Денежный размер надбавки за интенсивность и напряженность работы определяется после выверки контингента и деления размера части фонда стимулирующих выплат, определенной на надбавки за интенсивность и напряженность для данной категории работников, на суммарное количество обучающихся отнесенных к данной категории работников. Расчет надбавки для каждого работника производится путем прямого умножения данного показателя на контингент, отнесенный к работнику.

6.2.3.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не реже одного раза в полугодие и может увеличиваться или уменьшаться в зависимости от обслуживаемого контингента обучающихся или в связи с его уменьшением (увеличением).

6.2.3.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы советника директора устанавливается и выплачивается за счет средств целевой субсидии из расчета:

$$С = 0,5 \times ДТД \times М \times Ф,$$

где С – размер предоставленной учреждению субсидии,

0,5 – размер ставки штатной единицы, применяемой для расчета заработной платы советника директора;

ДТД – показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Самарской области согласно данным Министерства просвещения Российской Федерации;

М – количество календарных месяцев в периоде;

Ф – коэффициент, увеличивающий объем расходов на оплату труда советников директора, на величину расходов по уплате страховых взносов, установленные в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.3.5. Отнесение контингента для установления надбавки за интенсивность и напряженность работы воспитателям общежития устанавливается на основании рейтинга, исходя из мнения студентов, которое определяется тайным голосованием. При голосовании студенты учитывают вклад работника в создание благоприятной среды и микроклимата, комфортность взаимодействия, оказание

помощи при разрешении вопросов, нравственное, культурное и уважительное общение, соблюдение прав и свобод, обучающихся и другие формы взаимодействия, создающие положительный морально-психологический климат в общежитии. Голосование проводится до 25 июня (января). Воспитатели в процедуре голосования участия не принимают. По результатам голосования составляется протокол. Организация голосования и соблюдение процедуры возложена на социально-педагогическую службу. Протокол подписывается представителями Колледжа и органа студенческого самоуправления и приобщается к протоколу Совета колледжа об установлении надбавки за интенсивность.

6.2.3.6. Ежемесячная региональная выплата работникам при полностью отработанной норме рабочего времени и выполнении норм труда (трудовых обязанностей) на ставку заработной платы устанавливается в размере 5 000 рублей в месяц.

Работникам государственных учреждений Самарской области, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также не полностью отработавшим норму рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная региональная выплата устанавливается работникам государственных учреждений Самарской области, за исключением работников государственных учреждений Самарской области, заработная плата которых доводится до целевых значений в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 года» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

6.2.3.7. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;

для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.

6.2.4. Надбавок за высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы до 69,5% стимулирующей части ФОТ.

Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

- до 11,25% - заместители директора;
- до 24,25% старшие методисты, методисты, руководители (начальники) отделов (участков);
- до 64,5% - другие работники.

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

- для заместителей директора (кроме ТЧ), старших методистов, методистов, руководителей (начальников) отделов устанавливаются на основе действующих критериев оценки эффективности (качества работы) директора Колледжа.

-для других работников Колледжа устанавливаются на основе рекомендаций министерства образования и науки Самарской области.

Работник при заполнении листа самоанализа вправе использовать критерии, установленные для его категории должности и (или) воспользоваться критериями, установленными для всех категорий работников. Если в критериях, установленных для должности, занимаемой работником и установленных для всех категорий работников, встречаются одноименные наименования – баллы проставляются работником только по одному из одноименных критериев в любом месте по выбору работника.

6.2.4.2. Надбавка за высокие показатели в работе назначается на основании заполненных листов самоанализа. Листы самоанализа по установленной форме (Приложение 3 и 4) работники Колледжа подают своим непосредственным руководителям по итогам истекшего полугодия до 15 июля (января)

текущего года. Руководители 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. До 20 июля (января) листы самоанализа, проверенные руководителями структурных подразделений и согласованные инспектором отдела кадров, а также аналитическая информация руководителя о показателях деятельности передаются на рассмотрение Совета колледжа. До 25 июля (января) текущего года Совет колледжа выносит решение по поступившим листам. По окончании заседания Совета листы эффективности с итоговым количеством баллов по каждому работнику передаются на подпись председательствующему Совета и в течение 3 дней издается приказ об установлении стимулирующих выплат.

Надбавка за высокие показатели в работе работникам (кроме работников, указанных в Приложении 3) устанавливается на период с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря текущего года.

Работникам, указанным в Приложении 3 – на период с 01 февраля текущего года по 31 января следующего года.

6.2.4.3. Критерий эффективности принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде (отчетным периодом принимается одно полугодие), за исключением критериев №№ 5М2.1 (преподавателя, мастера п/о), 15М4.2 (преподавателя, мастера п/о), 9М3.1 (социального педагога) отчетным периодом для которых принимается один год. Критерий эффективности 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 (истекшее полугодие);
- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период (предыдущее полугодие);
- критерии, срок действия которых устанавливается 1 (один) год, проставляются в листе самоанализа отчетного и следующего периодов (не более двух периодов).

6.2.4.5. В случае предоставления заведомо ложной информации работникам Колледжа, представившим недостоверную информацию, и их непосредственным руководителям, завизировавшим данные листы самоанализа, надбавка за высокие показатели в работе в течение двух отчетных периодов, после того как данный факт стал известен Совету колледжа, не устанавливаются.

6.2.4.6. В случае разногласия работника Колледжа и его непосредственного руководителя, по содержанию листа самоанализа и приложенных документов, работник Колледжа вправе подать письменную апелляцию с приложением подтверждающих документов по каждому критерию в Совет колледжа для рассмотрения и принятия окончательного решения.

6.2.4.7. 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.

6.2.4.8. 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.

6.2.4.9. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливаются на полугодие 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 2,1% стимулирующей части ФОТ (а также экономия ФОТ, сложившаяся по итогам работы за определенный период).

6.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев. Если стаж работы в ГАПОУ «СГК» составляет менее 4 месяцев, работник вправе подать материалы самоанализа деятельности, соответствующие утвержденным критериям оценки деятельности настоящего положения (в том числе с предыдущего места работы). Данные материалы могут быть предоставлены с момента трудоустройства работника в ГАПОУ «СГК» до даты подачи работниками ГАПОУ «СГК» материалов по каждому отчетному периоду, предусмотренному настоящим положением. В этом случае выплаты по представленным материалам назначаются работнику с момента подачи материалов и до окончания отчетного периода, предусмотренного настоящим положением по каждому материалу оценки деятельности;

- предоставление работником материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными в ГАПОУ «СГК» критериями оценки, указанными в настоящем положении

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника.

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

6.5. Выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться 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 ФОТ работникам Колледжа могут выплачиваться премии по итогам работы в соответствии с направлениями деятельности, на основании служебной записки руководителей подразделений за выполнение особо важных и срочных работ, лицам, достигшим максимальных показателей по итогам года.

7.2. Назначение премии производится в соответствии со следующими направлениями:

a. Своевременность и качество выполнения текущей документации;

b. Активность в методической, внеурочной/воспитательной (оценивается при наличии данного мероприятия в плане работы, приказа, утвержденной программы/положения о мероприятии, отчета с приложением фотоматериалов, количества и состава участников), связанной с достижением показателей эффективности учреждения и иной работе, обусловленной планами, программами или показателями деятельности.

c. Оснащении и укрепление материально-технической базы (закрепленного кабинета, лаборатории, мастерской и пр.); работа по унификации или исполнению документов, связанная с аккредитацией, мониторингами, тестированием студентов, проверкой мониторинговых замеров и прочими обязательными мероприятиями;

d. Уровень воспитательной работы в учебной группе; сохранность контингента; отсутствие штрафных санкций по итогам проверок; разработка технических заданий и иной документации (проектов, грантов); своевременность обслуживания оборудования;

e. Выполнение значимых мероприятий в интересах учреждения, не связанных с выполнением должностных обязанностей (помощь в хозяйственных работах; использование личных транспортных средств для перемещения инвентаря и пр);

f. Общее количество баллов.

Каждое направление может быть разбито на отдельные мероприятия, решение о включении направлений в премирование принимает Совет колледжа. Максимальное количество баллов по каждому из мероприятий (направлений, если направление на разбивается на мероприятия) принимается равным «3».

Для учета уровня сложности труда вводятся следующие повышающие коэффициенты:

- обслуживающий персонал - 1,5;

- учебно-вспомогательный персонал - 2 (воспитатель, социальный педагог, методист, библиотекарь, тьютор, бухгалтер, инженер, секретарь, работник отдела кадров, техник-программист, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, комендант, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по защите информации);

педагогический персонал - 2,5 (руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, преподаватель, мастер производственного обучения);

малый административный персонал - 3,5 (старшие методисты, руководители (начальники) отделов);

– административный персонал – 4 (заместители директора, главный бухгалтер).

7.3. В качестве лиц, достигших максимальные показатели по итогам года, определяются: самый лучший преподаватель по мнению студентов – лицо получившее максимально количество голосов студентов по итогам анкетирования; самый эффективный работник – получивший максимальное количество баллов по листам самоанализа за истекший год (баллы суммируются), самый классный классный – получивший максимальное количество баллов по отчетам классного руководителя за истекший год (баллы суммируются); самый лучший заведующий учебным кабинетом – получивший максимальное количество баллов по отчетам заведующего кабинетом за истекший год (баллы суммируются), самый лучший наставник – под руководством которого студент, занял самое высокое из призовых мест на национальных олимпиадах профессионального мастерства Профессионалы или Абилимпикс.

7.4. 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.

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

7.6. Решение о возможности премирования и периодах премирования работников принимает директор Колледжа.

8. Оказание материальной помощи

8.1. Работникам Колледжа может быть выплачена безвозмездная материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии ФОТ в случаях: смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей); длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами; тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

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

8.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Колледжа на основании протокола комиссии по социальному страхованию.

Приложение 1
Рассмотрено на заседании Совета колледжа
Протокол №____ от «___» _____202___г.
Председатель Совета, директор ГАПОУ «СГК»

_____ О.Н. Шалдыбина

Отчет классного руководителя №_____ за _____ полугодие _____ года

Ф.И.О._____ дата _____

№ пп	Наименование	Кол-во бал/обуч	Самооценка	Оценка Ст.М	Оценка ЗД РОП	Оценка ЗД СПР	Оценка ЗД ТЧ	Оценка ЗД РиИД	Итого Гл.Бух.
1	Посещаемость учебных занятий группой								
1.1	100% – 98%	5							
1.2	97% - 96%	3							
1.3	95% - 90%	1							
2	Успеваемость в группе 100%(при наличии аттестации в отчетном периоде, ликвидации задолженности предыдущего)	2							
3	Выполнение календарного плана воспитательной работы								
3.1	Вовлечение группы в организацию воспитательных мероприятий: - внутригрупповые; - деятельность студенческого самоуправления; - волонтерское движение; - наставничество	 0,3 0,3 0,3 0,3							
3.2	Участие в областных, городских и районных мероприятиях	2							
3.3	Количество обучающихся группы имеющих знак отличия ГТО не менее 20%	1							
3.4	Охват обучающихся до 18 лет программами дополнительного образования не менее 90%	1							
3.5	Обучающиеся группы, зарегистрированы в качестве участников на Молодежный форум ПФО «Иволга»	1							
3.6	Студенты группы, принимают участие в конкурсе «Студент года»	1							
3.7	100% занятость несовершеннолетних обучающихся группы, состоящих на различных видах учета	1							
3.8	Индивидуальная работа с обучающимися по результатам социально-психологического тестирования (при наличии)	1							
3.9	Мониторинг активностей обучающихся группы в: - социальных сетях; - внеурочной деятельности; - использовании Пушкинской карты	 0,5 0,5 0,5							
3.10	Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, повышение их педагогической компетентности - ведение дневника классного руководителя; - проведение родительских собраний, консультаций, инструктажей	 0,5 0,5							

4	Общественно-полезная деятельность:								
4.1	дежурство по графику без замечаний, в том числе (0,1 за одно дежурство (max 2,4))	2,4							
4.2	удовлетворительное санитарное состояние закрепленной территории (0,1 за одну неделю (max 1,2))	1,2							
5	Своевременная сдача отчетно-планирующей документации	1							
6	Внешний вид обучающихся группы соответствует принятому в Колледже (0,05 за один день (max 6))	6							
7	Количество посещений студентов на дому с целью обследования жилищных условий, проведения индивидуальной профилактической работы (0,5 за посещение одного адреса (не более 2 баллов))	2							
8	Своевременное актуализация сведений: - о прививках - результатах флюорографии - воинском учете (копия приписного удостоверения) - медицинской группе здоровья	 0,5 0,5 0,5 0,5							
9	Заполнение профиля обучающегося в АСУ РСО	2							
10	Отсутствие у обучающихся задолженностей по оплате обучения в сроки, предусмотренные договором	3							
	ИТОГО	42,3							
11	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в группе								
12	Наполняемость группы (КЦП/факт)	/							
13	Количество нарушений правил внутреннего распорядка обучающимися группы								
14	Количество обучающихся СПО с ограниченными возможностями здоровья (только для целевых групп)								
	ВСЕГО								
	Подпись								

Приложение №2
Рассмотрено на заседании Совета колледжа
Протокол №____ от «___» _____202___г.
Председатель Совета, директор ГАПОУ «СГК»

_____ О.Н. Шалдыбина

Отчет заведующего учебным кабинетом (лабораторией, мастерской)

_____ за _____ полугодие 202___ года, заведующий _____
(наименование, № кабинета (лаборатории, мастерской, № корпуса) (Ф.И.О. заведующего кабинетом (лабораторией, мастерской)

№ №	Наименование	Кол-во баллов	Оценка зав.каб	Оценка Ст.метод	Оценка ЗД РОП	Оценка ЗД ТЧ	Оценка ЗД РИД	Итого Гл.Бух.
1	Паспортизация учебного кабинета (лаборатории, мастерской) в зависимости от степени	1-3						
2	Разработана учебно-методическая документация по дисциплине, МДК, учебной и производственной практике, профессиональным модулям (рабочая программа, КОС, методические указания по выполнению самостоятельных, лабораторно-практических работ, практик, соответствующая утвержденному макету)	Устанавливается путем суммирования баллов за каждую позицию, которая определяется, как «аудиторное кол-во час дисциплины/720»						
3	Разработка и проведение открытых уроков	1 балл за 1 урок						
4	Разработаны методические указания (рекомендации, указания и пр. в соответствии с ФГОС) по выполнению: курсовых проектов выпускных квалификационных работ	В долях, из расчета 100% наличия 0,5 балла за единицу 0,5 балла за единицу						
5	Разработка и запись видеоуроков для размещения на информационных ресурсах Колледжа	3 балла за один урок, но не более 18 баллов						
6	Соответствие кабинета (лаборатории, мастерской) требованиям нормативных документов по технике безопасности	0,5 балла						
7	Пополнение кабинета (лаборатории, мастерской) средствами обучения	0,1 балла за единицу, но не более 2 баллов						
8	Целесообразность организации рабочего места преподавателя и студентов: - эстетический вид кабинета; - расположение ТСО; - санитарное состояние; - наличие информационного стенда (краткие модели действий при ЧС, таблички об ответственном сотруднике, телефоны экстренных служб) - наличие журнала и инструкций по ОТ	 0,2 0,2 0,2 0,2 0,2						
	Итого	28,5						

Подпись							

Приложение №3

Рассмотрено на заседании Совета колледжа
Протокол №____ от «___» _____202___г.
Председатель Совета, директор ГАПОУ «СГК»
_____О.Н. Шалдыбина

Лист самоанализа результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя директора, старшего методиста, руководителя (начальника) отдела (участка)

_____ _____
ДОЛЖНОСТЬ, Ф.И.О. ПЕРИОД

№ пп	Наименование критерия	Результаты	Самооценка	Оценка зам.дир РОП	Оценка зам.ди СПР	Оценка зам.дир РИиД	Итого Гл.Бух.
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения	увеличение или 100% успеваемость	1				
1.2	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации	отсутствуют	1				
1.3	Доля обучающихся по программам среднего профессионального образования, прошедших процедуру аттестации в форме демонстрационного экзамена, по всем укрупненным группам профессий и специальностей, по которым предусмотрена соответствующая форма аттестации	20% и выше	2				
		10-19%	1				
1.4.	Доля обучающихся образовательных учреждений, реализующих программы среднего профессионального образования, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня	55% и выше	2				
		25-54%	1				
1.5	Доля выпускников, получивших по итогам демонстрационного экзамена результат выше 70% или получивших отметку «отлично» в рамках иной формы государственной аттестации в областях искусств, медицинского образования и фармацевтического образования	15% и выше	3				
		10-14%	2				
		5-9%	1				
1.6	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	более 5% от общего количества выпускников	2				
		наличие	1				
1.7	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в перечень олимпиад и конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых назначается премия Губернатора Самарской области, утверждаемый постановлением Губернатора Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством молодежной политики Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством просвещения Российской Федерации)	На международном уровне	5				
		На всероссийском уровне	4				
		3 и более человек на уровне области	2,5				
		Наличие на уровне области	1,5				

1.8	Доля обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на основе договоров о целевом обучении в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели		3				
1.9	Доля студентов профессиональных образовательных учреждений, обучающихся с применением практико-ориентированной (дуальной) технологии, в общей численности студентов, в том числе с полным возмещением затрат на обучение, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели		1				
1.10	Доля выпускников профессиональных образовательных учреждений, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели		3				
1.11	Доля трудоустроенных (канал занятости: "трудоустройство") выпускников профессиональных образовательных учреждений	Более 70%	3				
		От 65% до 70%	2				
		64%	1				
1.12	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям, входящим в перечень профессий и специальностей среднего профессионального образования, необходимых для применения в области реализации приоритетных направлений модернизации и технологического развития экономики Российской Федерации, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.09.2021 N 2443-р, список наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утверждаемый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, перечень востребованных и перспективных профессий и специальностей, соответствующих приоритетным направлениям развития экономики и социальной сферы Самарской области, требующих среднего профессионального образования		1				
1.13	Наличие кафедр и других подразделений, организованных совместно предприятиями и учреждениями, - 2 балла (рассматривается при наличии локального акта предприятия об организации кафедр)		2				
1.14	Количество преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных учреждений, прошедших повышение квалификации в рамках федерального проекта "Профессионалитет", равно декомпозированным учреждению показателям		2				
2.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	отсутствие	2				
		снижение	1				
2.2	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (по сравнению с предыдущим периодом)	снижение (отсутствие)	3				
2.3	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций)	на всероссийском или международном уровне	3				
		на уровне области	2				
		более 3 на уровне «образовательного округа»	1,5				

		наличие на уровне «образовательного округа»	1				
2.4	Результаты участия обучающихся в социальных проектах	Имеются	1				
2.5.	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных организации не менее декомпозированных учреждению показателей	достигнуто	1				
2.6	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества	60% и выше	3				
		55-60%	2				
		50-55%	1				
2.7	Доля студентов профессиональных образовательных учреждений, принимающих участие в конкурсе по присуждению премии в области профессионального образования "Студент года", от общего числа студентов очной формы обучения равна или превышает декомпозированные учреждению показатели	имеется	1				
2.8	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общем числе обучающихся соответствует 100%	Имеется	1				
3.1	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе	на российском или международном уровне	2				
		на муниципальном уровне, на областном уровне, на уровне «образовательного округа»	1				
3.2	Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на российском или международном уровне	2				
		на уровне «образовательного округа» или на уровне области	1				
3.3	Наличие достижений, грантов у образовательного учреждения	на российском или международном уровне	2				
		на уровне «образовательного округа» или на уровне области	1				
4.1	Количество школьников, вовлеченных образовательным учреждением в курсы предпрофильной подготовки	100 учащихся и более	2				
		от 50 до 100 учащихся	1				
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	100 учащихся и более	2				
		от 50 до 100 учащихся	1				
4.3	Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности	более 10% рабочих программ	2				
		7%-10% рабочих программ	1				
4.4	Доля внебюджетных средств учреждения, направленных на создание в образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ОВЗ, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 №1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи»	свыше 5%	3				
		3%-5%	2				
		3%	1				
4.5.		более 100 чел	3				

	Количество человек в возрасте от 25 лет до 65 лет, обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам	51 – 100 чел	2				
		25 – 50 чел	1				
5.1	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов	выполнено 100%	3				
5.2	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета в течение отчетного периода	свыше 97%	3				
		95%-97%	2				
5.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы	10% и более	3				
		5% – 10%	2				
		до 5%	1				
5.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки; ведущего или профильного колледжа (техникума); 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), в реализации федерального проекта "Профессионалитет" государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" – по 1 баллу за каждое направление, но не более 3	Имеется	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	превышает	2				
		соответствует	1				
5.6	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации	отсутствуют	1				
5.7	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода	отсутствуют	1				
5.8	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки)	свыше 54 часов	1				
		36 – 54 часа	0,5				
5.9	Доля внебюджетных средств в общем объеме финансирования образовательного учреждения	20% и выше	3				
		10%-20%	2				
		8% - 10%	1				
5.10	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательного учреждения выше уровня среднерегионального значения		1				
5.11	Доля внебюджетных средств (за исключением доходов от приносящей доходы деятельности по реализации образовательных программ среднего профессионального образования) в общем объеме финансирования образовательного учреждения соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели		4				
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств	отсутствуют	1				
6.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	отсутствуют	1				
6.3	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса	отсутствует	1				

7.1	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов	33% и более	3				
		26% - 33%	2				
		20% – 25%	1				
7.2	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства)	всероссийских и международных	3				
		областных	2				
7.5	Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся	15% и выше	2				
		5 – 15%	1,5				
		3 – 5%	1				
		ИТОГО	100				
		ПОДПИСЬ					

Приложение 4
Рассмотрено на заседании Совета колледжа
Протокол №_____ от «___» _____202___г.
Председатель Совета, директор ГАПОУ «СГК»

_____О.Н. Шалдыбина

Лист самоанализа результативности и качества работы (эффективности труда) работника

_____ _____
ДОЛЖНОСТЬ, Ф.И.О. ПЕРИОД

№ пп	Наименование критериев преподавателя, мастера п/о	Результаты	Самооценка	Оценка ст.метод	Оценка зам.дир РОП	Оценка зам.дир СПР	Оценка зам.дир РИиД	Итого Гл.Бух.
1 М1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	отсутствие	1					
2 М1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие	1					
3 М1.5	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее установленного показателя	не менее 100%	3					
4 М1.7	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	отсутствие	2					
5 М2.1	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	на международном уровне	5					
		наличие победителя на федеральном уровне	4					
		наличие победителя на уровне области или призера на федеральном уровне	3					
		наличие призера на уровне области	2					
6 М2.2	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)	на всероссийском или международном уровне	1,5					
7 М2.3	Наличие не менее двух реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	Имеются	1					
8 М2.4	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	80% - 100%	2					
		50% - 80%	1					
		30% – 50%	0.5					
9 М2.5	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» составляет не менее 24% (подсчет ведется от количественного состава группы)	Соответствует декомпозированным показателям	1					
10 М2.6	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%	имеются	1					

11 М3.1	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	имеются *(перечислить)*	2					
12 М3.2	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10% (подсчет ведется от количественного состава группы)	Превышает декомпозированные	3					
		Соответствует декомпозированным	2					
13 М3.3	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	не менее 5% уроков представлены в формате видеозаписи уроков	2					
		не менее 2% уроков представлены в формате видеозаписи уроков	1					
14 М4.1	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	на российском или международном	2					
		на областном уровне	1					
15 М4.2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	на всероссийском или международном уровнях	3					
		на уровне области	2					
16 М4.3	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	наставляемый достиг по листу эффективности значение выше среднего по учреждению	1					
		наставляемый достиг по отчету заведующего кабинетом значение выше среднего по учреждению	1					
		наставляемый достиг по отчету классного руководителя значение выше среднего по учреждению	1					
№ пп	**Наименование критериев воспитателя**	**Результаты**	**Самооценка**	**Оценка ст.метод**	**Оценка зам.дир РОП**	**Оценка зам.дир СПР**	**Оценка зам.дир РИиД**	**Итого Гл.Бух.**
1 М1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие на сайте учреждения)	90% и более	1,5					
		80%-89%	1					
		75%-79%	0,5					
2 М1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	имеется	1					
3 М1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника специалиста: специальные образовательные условия созданы,	наблюдается положительная динамика развития детей	1					
4 М1.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	отсутствуют	0,5					
5 М1.8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	100%	1					
6 М2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	победитель/призер на всероссийском или международном уровнях	2					
		победитель/призер на уровне области	1					

7 М2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием, не учтенные в п.6 (в зависимости от уровня)	победитель/призер на всероссийском или международном уровнях	2					
		победитель/призер на уровне области	1					
8 М3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствие с нормами СанПиН	применяются	1					
9 М3.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	при наличии содержательной справки методической службы	2					
10 М4.1	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	федеральная площадка	2					
		региональная площадка	1					
11 М4.2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	на всероссийском или международном уровнях	3					
		на уровне области	2					
12 М4.3	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	имеется	1					
13 М4.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	при наличии рецензии ОО на РФ/международном уровне	2					
		при наличии рецензии ОО на муниципальном/образовательного округа/региональном уровне	1					
14 М4.5	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	при направлении ОО на РФ/международном уровне	2					
		при направлении ОО в мероприятиях ОО/на муниципальном/образовательного округа/ региональном уровне	1					
15 М4.6	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	при направлении ОО на РФ/международном уровне	1					
		при направлении ОО в мероприятиях ОО/на муниципальном/образовательного округа/ региональном уровне	0,5					
16 М4.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	при направлении ОО	0,5					
17 М4.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	наставляемый достиг по листу эффективности значение выше среднего по учреждению	1					

18 М5.5	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	при наличии акта проверки надзорным органом за отчетный период	1					
19 М5.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	при наличии акта проверки надзорным органом за отчетный период	1					
20 М5.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	при наличии акта проверки надзорным органом за отчетный период	1					
№ пп	**Наименование критериев педагога-организатора**	**Результаты**	**Самооценка**	**Оценка ст.метод**	**Оценка зам.дир РОП**	**Оценка зам.дир СПР**	**Оценка зам.дир РИиД**	**Итого Гл.Бух.**
1 М1.5	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обуч-ся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовки в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждения дополнительного образования физ-культурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000.») или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	имеется	1					
2 М1.6	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА, баллы могут суммироваться):	Третий юношеский спортивный разряд	1					
		Второй юношеский спортивный разряд	1					
		Первый юношеский спортивный разряд	1					
		Третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта)	1					
		Второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта)	1					
		Первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта)	1					
		КМС, МС МСМК	1					
		Знак «Юный турист» Самарской области	1					
		Знак «Юный турист России» 3 ст	1					
		Знак «Юный турист России» 2 ст	1					
		Знак «Юный турист России» 1 ст	1					
3 М2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	30% на федеральном уровне	2					
		80% на региональном уровне	1					

4 М2.4	Доля обучающихся объединения дополнительного образования вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования за отчетный период	100%	1					
5 М2.5	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	100%	1					
6 М2.6	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 межрегиональном, российском или международном уровнях	3					
		на уровне области	2					
7 М2.7	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	на межрегиональном, российском или международном уровнях	3					
		на уровне области	2					
8 М2.8	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на межрегиональном, российском или международном уровнях	3					
		на уровне области	2					
9 М3.1	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	на межрегиональном, российском или международном уровнях	2					
10 М3.2	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)	не менее 12 публикаций за отчетный период в региональных социальных сетях или региональных СМИ						
		не менее 12 публикаций за отчетный период в социальных сетях или СМИ учреждения	0,5					
11 М4.1	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступление на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	при направлении ОО на РФ/международном уровне	2					
		при направлении ОО в мероприятиях ОО/на муниципальном/образовательного округа/региональном уровне	1					
12 М4.2	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)	при направлении ОО на РФ/международном уровне	1					
		при направлении ОО в мероприятиях ОО/на муниципальном/ образовательного округа/ региональном уровне	0,5					
13 М4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	при направлении ОО на РФ/международном уровне	1					

		при направлении ОО в мероприятиях ОО/на муниципальном/образовательного округа/ региональном уровне	0,5					
14 М4.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	на всероссийском или международном уровнях	3					
		на уровне области	2					
15 М4.5	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	имеется	1					
16 М4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	наставляемый достиг по листу эффективности значение выше среднего по учреждению	1					
17 М5.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших ВФСК ГТО	30%	1					
18 М5.3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	отсутствуют	0,5					
№ пп	**Наименование критериев педагога-психолога**	**Результаты**	**Самооценка**	**Оценка ст.метод**	**Оценка зам.дир РОП**	**Оценка зам.дир СПР**	**Оценка зам.дир РИиД**	**Итого Гл.Бух.**
1 М1.4	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов-детей в %	100%	1					
2 М1.6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	при направлении ОО на РФ/международном уровне	1					
		при направлении ОО в мероприятиях ОО/на муници-пальном/образовательного округа/ региональном уровне	0,5					
3 М1.7	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	имеется на федеральном уровне	1					
		имеется на региональном уровне	0,5					
4 М1.8	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	90% и более (при участии не менее 5% респондентов от общего контингента)	1,5					
		80%-89% (при участии не менее 5% респондентов от общего контингента)	1					
		75%-79% (при участии не менее 5% респондентов от общего контингента)	0,5					
5 М1.10	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	90% и более (при участии не менее 5% респондентов от общего контингента)	1,5					

		80%-89% (при участии не менее 5% респондентов от общего контингента)	1					
		75%-79% (при участии не менее 5% респондентов от общего контингента)	0,5					
6 М2.1	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)	при наличии рецензии ОО	1					
7 М3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	призер (лауреат) на федеральном уровне или призер на региональном уровне	1					
		участник на федеральном уровне	0,5					
8 М3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	на всероссийском или международном уровнях	3					
		на уровне области	2					
9 М3.3	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)	при направлении ОО на РФ/международном уровне	1					
		при направлении ОО в мероприятиях ОО/на муниципальном/образовательного округа/ региональном уровне	0,5					
10 М3.4	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	при направлении ОО на РФ/международном уровне	1					
		при направлении ОО в мероприятиях ОО/на муниципальном/образовательного округа/ региональном уровне	0,5					
11 М3.5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	на федеральном уровне	2					
		на региональном уровне	1					
12 М3.6	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	на федеральном уровне	2					
		на региональном уровне	1					
13 М3.7	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	на федеральном уровне	2					
		на региональном уровне	1					
14 М3.8	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	61% и более	1,5					
		51%-60%	1					
		40%-50%	0,5					
15 М3.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	наставляемый достиг по листу эффективности значение выше среднего по учреждению	1					

№ пп	Наименование критериев социального педагога	Результаты	Самооценка	Оценка ст.метод	Оценка зам.дир РОП	Оценка зам.дир СПР	Оценка зам.дир РИиД	Итого Гл.Бух.
1 М1.1	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учет, КДН, ПДН)	отсутствие	2					
		снижение	1					
2 М1.3	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	отсутствие	2					
		снижение	1					
3 М1.4	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	охвачены	1					
4 М1.5	Наличие реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	имеются	1					
5 М2.2	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)	100%	1					
6 М2.3	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	100%	1					
7 М2.4	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 межрегиональном, российском или международном уровнях	2					
		на уровне области	1					
8 М2.5	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	81% и более	1					
		50% - 80%	0,5					
9 М3.1	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	на межрегиональном, российском или международном уровнях	3					
		на уровне области	2					
10 М3.2	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	наставляемый достиг по листу эффективности значение выше среднего по учреждению	1					
№ пп	**Наименование критериев методиста**	**Результаты**	**Самооценка**	**Оценка ст.метод**	**Оценка зам.дир РОП**	**Оценка зам.дир СПР**	**Оценка зам.дир РИиД**	**Итого Гл.Бух.**
1 М2.2	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)	при направлении ОО на РФ/международном уровне	1					
		при направлении ОО в мероприятиях ОО/на муниципальном/образовательного округа/ региональном уровне	0,5					
2		на федеральном уровне	2					

М2.5	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)	на региональном уровне	1					
3 М2.6	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня)	на федеральном уровне	2					
		на региональном уровне	1					
4 М2.7	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня)	имеется на федеральном уровне	2					
		имеется на региональном уровне	1					
5 М2.8	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)	при наличии рецензии ОО на РФ/ международном уровне	2					
		при наличии рецензии ОО на муниципальном/ образователь-ного округа/региональном уровне	1					
6 М2.9	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	на всероссийском или международном уровнях	3					
		на уровне области	2					
7 М2.10	Наличие у методиста грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)	на межрегиональном, российском или международном уровнях	3					
		на уровне области	2					
8 М2.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	наставляемый достиг по листу эффективности значение выше среднего по учреждению	1					
№ пп	**Наименование общих критериев для всех категорий работников**	**Результаты**	**Самооценка**	**Оценка ст.метод**	**Оценка зам.дир РОП.**	**Оценка зам.дир СПР**	**Оценка зам.дир РИиД**	**Итого Гл.Бух.**
К1	Доля студентов, получивших по итогам демонстрационного экзамена результат отметку отлично	40% и более	1					
К2	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся группы	1 балл за 1 обучающегося, но не более 5	5					
К3	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров дуального обучения, в общей численности обучающихся группы	превышает декомпозированные показатели	3					
		соответствует декомпозирован-ным показателям	2					
К4	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроенных по специальности (профессии) от общей численности выпускников группы	превышает декомпозированные показатели	2					
		соответствует декомпозирован-ным показателям	1					
К5	Снижение (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении (для работников, являющихся классными руководителями)	отсутствие	1					
		снижение	0,5					
К6	Наличие достижений, наград, грантов у педагогического коллектива по внедрению в практику современных образовательных технологий, полученных при непосредственном участии работника	на межрегиональном, всероссийском или международном уровнях	3					
		на областном уровне	2					

К7	Количество человек, вовлеченных в обучение по дополнительным профессиональным программам и программам профессионального обучения	0,1 балла за 1 обучающегося, но не более 4	4					
К8	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки, ведущего или профильного колледжа/техникума (при наличии подтверждающих документов), при непосредственном участии работника	имеется	2					
К9	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств (определяется на основании акта проверки надзорного органа)	отсутствуют	1					
К10	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	отсутствуют	1					
К11	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов, в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства, при непосредственном участии работника	организованы	1					
К12	Доля обучающихся учебной группы, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, организованного работником	15% и выше	2					
		5 – 15%	1,5					
		3 – 5%	1					
К13	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 97% (расчет производится от количества на начало периода закрепления группы за данным работником)	соответствует	3					
К14	Наличие у работника общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	при наличии содержательной справки методической службы	2					
К15	Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием	победитель/призер на всероссийском или международном уровнях	3					
		более 3победителей/призеров на уровне области	2					
		победитель/призер на уровне области	1,5					
К16	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы наставничества равна или превышает декомпозированные показатели	превышает	2					
		равна	1					
К17	Результативность участия работника в распространении педагогического опыта (опыта ОО) в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров (в том числе обучающих), конференций, иных мероприятий	при направлении ОО на РФ/международном уровне	2					
		при направлении ОО в мероприятиях ОО/на муниципальном/образовательного округа/региональном уровне	1					

К18	Включение работника в состав жюри, экспертных комиссий	при направлении ОО на РФ/международном уровне	1					
		при направлении ОО в мероприятиях ОО/на муниципальном/образовательного округа/региональном уровне	0,5					
	ПОДПИСИ							

Приложение 5

Перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней для расчета показателей эффективности деятельности

№ п/п	Наименование олимпиад, конкурсов профессионального мастерства
1	Международные чемпионаты WorldSkills International
2	Международный конкурс молодых музыкантов имени Д.Б. Кабалевского
3	Международная олимпиада в сфере информационных технологий для студентов и молодых дипломированных специалистов «IT-Планета»
4	Национальный чемпионат «Молодые профессионалы» (WorldSkills)
5	Национальный чемпионат конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс»
6	Всероссийская олимпиада профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования
7	Всероссийский конкурс по теории, истории музыки и композиции им. Ю.Н. Холопова
8	Всероссийский конкурс молодых дарований по изобразительному искусству «Жигулевская палитра»
9	Всероссийский конкурс молодых музыкантов - исполнителей на народных инструментах имени Д.Г. Шаталова «Созвездие Жигулей»
10	Всероссийский конкурс лидеров и руководителей детских и молодежных общественных объединений «Лидер XXI века»
11	Всероссийская выставка научно-технического творчества «Юные техники - будущее инновационной России»
12	Молодежные Дельфийские игры России
13	Всероссийский фестиваль «Российская студенческая весна»
14	Открытый региональный чемпионат «Молодые профессионалы» Самарской области
15	Региональный этап Национального чемпионата конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс»
16	Региональный чемпионат Молодежных Дельфийских игр России (Малые Дельфийские игры)
17	Региональный этап Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования
18	Региональный конкурс профессионального мастерства молодых дарований по изобразительному искусству «Преображение» имени Филиппова