

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Колледж гуманитарных и социально-педагогических дисциплин
имени Святителя Алексия, Митрополита Московского»
(ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»)**

Принято на заседании Педагогического
совета (онлайн)
ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Директор И.А. Клименко

Протокол № 1 от «10» января 2023 г.

«10» января 2023 г.

Введено в действие приказом № 1-од
от 10.01.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 « Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»; приложением к постановлению Правительства Самарской области от 09.10.2009 № 536 «Методика расчета норматива бюджетного финансирования расходов на реализацию основных профессиональных образовательных программ начального профессионального образования на одного обучающегося в государственном образовательном учреждении начального профессионального или среднего профессионального образования, перешедшем на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2019 №604 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; приказом министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников

государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утративших силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»; приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»; распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 887-р от 29.09.2021 г. «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)»; приказами министерства здравоохранения и социального развития РФ: от 06.08.2007 г. № 526, от 05.05.2008 г. № 216н, от 29.05. 2008 г. № 247н, от 29.05.2008 г. № 248н; пунктом 3 Поручений заместителя председателя Правительства РФ Голиковой Т.А. п.3 от 04.06.2021г. № ТГ-П12-7197; поручением Президента РФ от 02.05.2021 г. № Пр-753 (подпункта «а» п.9) «О ежемесячном денежном вознаграждении за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам ГПОУ СО, реализующие образовательные программы СПО, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», постановлением Правительства Самарской области № 538 от 03.08.2021 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; абзцем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2011г. №51; постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 №95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2022 №811 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2022 №1108 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года N 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»; постановлением Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года

№ 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»; постановлением Правительства Самарской области от 4 июня 2013 года № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; уставом ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»; профессионально квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников колледжа.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), который применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение МРОТ для других целей не допускается.

1.5. Системы оплаты труда в колледже устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.6. Цель – совершенствование системы оплаты труда и материального стимулирования.

1.7. Задачи руководства Колледжа в сфере организации оплаты труда:

- Закрепление кадров Колледжа;
- Исключение уравнительности в оплате труда;
- Создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- Обеспечение связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы Колледжа в целом.

1.8. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также сопутствующих налогов несет директор и заместитель директора по финансово-экономической работе Колледжа.

1.9. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Коллеге трудовую деятельность на основании заключенных с работодателем трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами (приказами) администрации Колледжа (далее по тексту «Сотрудники»).

1.10. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Колледже как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Колледже по совместительству внешнему или внутреннему.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1 Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры окладов (базовой), из специальной части фонда оплаты труда, и стимулирующей части оплаты труда.

2.2 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;

2.3. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется министерством образования и науки Самарской области по утвержденной Правительством Самарской области методике в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося и состоит из:

- коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда на величину специальной части -1,1290;
- коэффициент, увеличивающий базовую и специальную часть фонда оплаты труда на величину стимулирующей части – 1,3647.

2.4. Базовая часть (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Колледжа на основе постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431, в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в части расходов на реализацию структурными подразделениями дополнительного образования детей по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих.

2.6. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительной причины.

2.7. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособия по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляются на осуществление стимулирующей части.

3. Основные термины и понятия.

В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

3.1. Минимальный оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника колледжа за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.2. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника колледжа за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат. Должностные оклады устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

3.3. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя должностной оклад и, при наличии соответствующих оснований, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Преподавательский состав (ПС) – работники колледжа, занимающие должность или исполняющие обязанности заведующей цикловой комиссией, преподавателя, а также иные должности в соответствии с локальными нормативными актами колледжа.

3.5. Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники колледжа, занимающие должности, связанные с непосредственной организацией и всесторонним обеспечением учебного процесса.

3.6. Административно-управленческий персонал (АУП) - работники, непосредственно осуществляющие и обеспечивающие функцию управления колледжем.

3.7. Административно-хозяйственный персонал (АХП) – работники по обеспечению хозяйственной деятельности колледжа.

4. Компенсационные выплаты.

Специальная часть фонда оплаты труда работников Колледжа включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты к должностному окладу работника.

4.1. Размер специальной части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденным Правительством Самарской области, в соответствии с п.2.3 настоящего положения.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) либо нагрузке по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.4. В колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- доплата за сверхурочную работу (за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере);
- доплата за работу в ночное время (оплата в двойном размере);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в двойном размере);

- надбавка за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, составляет 20 % к должностному окладу работника за каждый предмет;

- надбавка педагогическим работникам за классное руководство (кураторство), работу с родителями составляет 20 % от должностного оклада, за группу;

- надбавка за проверку тетрадей и письменных работ составляет 20 % к должностному окладу работника за каждый предмет;

- надбавка за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими, спортзалом, лабораторией, архивом и т.д.) составляет 30% от должностного оклада;

- надбавка за наставничество составляет 30% от должностного оклада;

- надбавка за руководство цикловой комиссией составляет 30% от должностного оклада;

- надбавка педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и не предусмотренную должностной инструкцией работника, составляет 20 % от должностного оклада (подготовка отчетности, проведение мониторинга и диагностики, работа с одаренными детьми, работа по озеленению здания, прочие работы не входящие в круг основных обязанностей);

- надбавка в размере 3000 рублей за ученую степень кандидата наук при нагрузке в размере 1 ставки; размер надбавки пересчитывается в зависимости от занимаемой ставки;

- надбавка в размере 7000 рублей за ученую степень доктора наук при нагрузке в размере 1 ставки; размер надбавки пересчитывается в зависимости от занимаемой ставки;

- доплата за совмещение профессий (должностей), определенной трудовым договором по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- доплата за выполнение работ различной квалификации - оплата труда производится по более высокой квалификации;

- надбавка руководящим, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы углубленной подготовки специалистов среднего звена – 15% от нагрузки работника;

- доплата за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- доплата до МРОТ;

- доплата в размере 700 руб. основным сотрудникам и 350 руб. внешним совместителям ежемесячно за особые условия труда в соответствии с ТК РФ ст. 412.3 «Особенности организации и охраны труда дистанционных работников» педагогическим и иным работникам за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, за использование принадлежащего работнику оборудования, программно-технических средств, использование домашнего Интернета».

4.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Руководитель колледжа проводит специальную оценку условий труда, в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.8. Выплаты компенсационного характера оформляются протоколом по итогам заседания комиссии в составе: директор колледжа - председатель, зам. директора по УВР – член комиссии, зам. директора по УПР – член комиссии, преподаватель – член комиссии.

4.9. Выплаты педагогическим работникам за счет субсидий в соответствии с абзацем 2 пункта 1 статьи 78.1 БК РФ:

- ежемесячная денежная выплата 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 - в размере 100 рублей;

- ежемесячная денежная выплата в размере 2 500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области;

- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в

государственных образовательных учреждениях и государственных учреждениях - центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области;

- ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных учреждений Самарской области, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере 5 000 рублей;

- единовременная денежная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Самарской области, государственных бюджетных учреждений Самарской области – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования и общеобразовательные программы дополнительного образования детей, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств областного бюджета (далее – денежная выплата).

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство в 2-х и более классах (группах) с письменного согласия работника, с установлением соответствующего денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс (группу), но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам во внебюджетных группах производится из внебюджетных средств колледжа из расчета 200 рублей за одного обучающегося в зависимости от наполняемости группы.

Выплаты педагогическим работникам за счет субсидий в соответствии с абзацем 2 пункта 1 статьи 78.1 БК РФ начисляется пропорционально отработанному времени, включая время каникул, приостановки занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям. Время отпуска и нетрудоспособности в расчет не входит.

5. Стимулирующие выплаты.

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает выплаты стимулирующего характера директору Колледжа (виды, порядок, размеры и условия установления

стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области).

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

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

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников образовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.2. Стимулирующие выплаты сотрудников (за исключением руководителя) устанавливаются в соответствии с перечнем критериев эффективности, количества и качества труда в соответствующей сфере деятельности, рекомендуемым министерством образования Самарской области.

5.3. Размер стимулирующей части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области, и составляет не более 26,73 % фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета, см п.2.3.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя колледжа в пределах субсидий из областного бюджета на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников.

5.5. Стимулирующая часть оплаты труда работников включает:

- надбавки стимулирующего характера за качество и эффективность труда;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не

отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2 % должностного оклада, с учетом занимаемых ставок работником;

- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада, с учетом занимаемых ставок работником;

- иные единовременные поощрительные выплаты по итогам месяца, квартала, года в абсолютном размере. Основанием для назначения выплат являются показатели (качество, срочность выполнения работ, а так же организация, подготовка, участие в работе, не относящейся к основному виду деятельности работника).

5.6. Выплаты стимулирующих надбавок и премий работникам производятся ежемесячно согласно решению комиссии под председательством директора колледжа по подведению итогов оценки эффективности труда работников колледжа на основе критериев результативности и качества работы для различных квалификационных групп и заполненных листов самоанализа (самообследования) (Приложение №1-11).

5.7. Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников колледжа, под председательством директора проводит два заседания в год: 13-15 января (по итогам осеннего семестра) и 13-15 сентября (по итогам весеннего семестра) на основе заполненных листов самоанализа (самообследования) работников. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором указывается срок назначения выплаты.

5.8. Размеры стимулирующих выплат в начале следующего учебного года могут повышаться, понижаться или отменяться по решению директора и комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

5.9. Стимулирующие выплаты могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, квартал, семестр), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее показателей). Срок, на который данные выплаты назначены, определяется приказом директора.

5.10. За выполнение особо важных и срочных заданий в интересах колледжа работникам могут назначаться премиальные выплаты по служебной записке заместителей директора, заведующих отделениями или руководителей структурных подразделений.

5.11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников колледжа между профессионально-квалификационными группами происходит следующим образом:

- административно-управленческий персонал - 15%;
- педагогические работники, прочий педагогический персонал - 45%;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал - 40%.

5.12. Стоимость одного балла рассчитывается путем деления части фонда стимулирующих выплат за исключением выслуги лет и процента выплаты руководителю на количество баллов, собранных той или иной категорией (профессионально-квалификационной группой), и умножается на количество баллов набранных работником. Величина 1 балла будет разной для каждой категории (группы) работников.

5.13. Условием назначения стимулирующих выплат является стаж работы сотрудника в должности не менее 4 месяцев, с учетом стажа работы по предыдущему месту работы. Совместители получают стимулирующие выплаты на общих основаниях.

5.14. Стимулирующие выплаты работникам колледжа устанавливаются 2 раза в год по результатам оценки деятельности за семестр, закрепляются протоколом и приказом директора.

5.15. Стимулирующие выплаты производятся по результатам заполненных листов самоанализа (самообследования). Листы заполняются сотрудниками и предоставляются в комиссию 2 раза в год (до 12 января и до 12 сентября). Форма листа самоанализа утверждается приказом директора. Выплаты производятся ежемесячно.

5.16. На основании листов самоанализа не позднее 15 января и не позднее 15 сентября издается приказ директора об установлении стимулирующих выплат с указанием срока выплат.

5.17. Руководитель предоставляет на общем собрании работников до 15 января и до 15 сентября каждого года аналитическую информацию о показателях деятельности работников, критериях оценки деятельности работников. Сроки рассмотрения коллегиальным органом управления учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников 15 января и 15 сентября каждого года.

5.18. В колледже устанавливаются критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, с учетом критериев утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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 утративших силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»:

– критерии эффективности работы заместителей руководителя (кроме заместителей руководителя по АХЧ, заведующей хозяйственной частью) выделяются из действующих критериев оценки (качества работы) руководителем образовательного учреждения, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ, заведующей хозяйственной частью определяются и утверждаются руководителем образовательного учреждения).

Стимулирующие выплаты производятся при условии отсутствия случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника, а также при отсутствии дисциплинарных взысканий.

5.19. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены сроком по следующим причинам:

- окончания срока выплат;
- снижения качества работ;
- длительное отсутствие работника по болезни;
- невыполнение должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины, наличие дисциплинарных взысканий;
- в случае обоснованных жалоб обучающихся и их законных представителей;
- в случае травматизма обучающихся на уроке.

5.20. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставляются оплачиваемые дни с сохранением заработной платы.

Если сотрудник вакцинируется однокомпонентной вакциной, то имеет право на 2 дня с сохранением заработной платы.

Если сотрудник вакцинируется двухкомпонентной вакциной, то имеет право на 3 дня с сохранением заработной платы.

Для предоставления оплачиваемых дней с сохранением заработной платы необходимо предоставить в отдел кадров копию сертификата о вакцинации и заявление с указанием дат оплачиваемых дней с сохранением заработной платы.

5.21. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности устанавливается руководителю в соответствии с распоряжениями министерства образования и науки Самарской области.

6. Порядок оказания материальной помощи.

6.1 Работникам колледжа может быть выплачена материальная помощь за счет свободных средств, в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2 Работнику колледжа может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение в связи с утратой в крупных размерах (в следствии стихийного бедствия, пожара, фарс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении материальной помощи является заявление работника колледжа с приложением соответствующих документов.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором по согласованию с Общим собранием работников колледжа.

7. Выплата заработной платы.

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением.

7.2. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется за первую половину месяца - 25 числа, за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями, эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых сотрудников производится в последний рабочий день. Расчет и выплата отпускных осуществляется за три дня до даты начала отпуска.

7.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной платы производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.

8. Условия оплаты труда руководителя колледжа.

8.1. Оплата труда руководителя колледжа в части бюджетного финансирования, включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи производится по приказу министерства образования и науки Самарской области на основе законодательства, включая надбавки заученные звания и отраслевые награды.

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. Штатное расписание колледжа утверждается руководителем.

9.2. Штатное расписание колледжа включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

9.3. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных колледжем.

9.4. В учреждениях предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала. Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

9.5. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях:

- Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

- Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – 720 ч. в год.

- Тарификационный список, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

- В состав комиссии по распределению ФОТ включаются: директор – председатель; зам.директора по УВР – член комиссии; зам.директора УПР – член комиссии; преподаватель – член комиссии.

Введено в действие: с 1 января 2023 года.

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
педагогических работников
ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Балл или %	Ответственный
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	на 100% - 3 балла на 50% - 2 балла ниже 50% - 1 балл		Зам. директора по УВР
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу.	2 балла		Зам. директора по УВР
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	4 балла		Зам. директора по УВР
1.4.	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	2 балла		Зам. директора по УВР
1.5.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	2 балла		Зам. директора по УВР
1.6.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	2 балла		Зам. директора по УВР
2. Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся				
2.1.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением	5 баллов		Зам. директора по УВР
2.2.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Региональный уровень – 3 балла; Городской уровень – 2 балла; Уровень колледжа – 1 балл.		Зам. директора по УВР
2.3.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под	3 балла		Зам. директора по

	руководством педагогического работника			УВР
2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	более 30% - 4 балла		Зам. директора по УВР
2.5.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24%	не менее 24% - 5 балла		Зам. директора по УВР
2.6.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	не менее 90% - 5 балла		Зам. директора по УВР
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	4 балла за каждый материал		Зам. директора по УВР
3.2.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%	более 10% - 4 балла		Зам. директора по УВР
3.3.	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	4 баллов		Зам. директора по УВР
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень - 4 балла; Региональный уровень – 3 балла; Городской уровень – 2 балла; Уровень колледжа – 1 балл.		Зам. директора по УВР
4.2.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень - 4 балла; Региональный уровень – 3 балла; Городской уровень – 2 балла; Уровень колледжа – 1 балл.		Зам. директора по УВР
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		60		

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
заместителей директора ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»**

N п/п	Критерий оценивания	Максимально е кол-во баллов	Ответственный
1. Эффективность процесса обучения			
1.1	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение – (-0,5) балла, увеличение или 100 % успеваемость – 0,5 балла	0,5	директор
1.2	Доля обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, прошедших аттестацию с использованием механизма демонстрационного экзамена, в общей численности обучающихся, завершающих обучение по образовательным программам среднего профессионального образования соответствует или превышает декомпозированные учреждению показатели – 0,5 балла	0,5	директор
1.3	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения: от 50 до 55% – 0,25 балл, от 55% до 60% – 0,5 балла, 60% и выше – 1 балл	1	директор
1.4	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся: от 5% до 10% - 0,25 балла; 10% и выше – 0,5 балла (рассматривается при наличии распорядительного акта предприятия)	0,5	директор
1.5	Наличие победителей регионального чемпионата «Молодые профессионалы», олимпиад, конкурсов, по итогам которых выплачивается стипендия Губернатора Самарской области	0,5	директор
Итого		3	
2. Эффективность воспитательной работы			
2.1	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении: отсутствие – 0,5 балла; снижение – 0,25 балл, повышение – (-1) балл	0,5	директор
2.2	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне «образовательного округа» – 0,25 балла; на уровне области – 0,5 балла; на всероссийском уровне – 1 балл, на международном уровне – 2 балла	2	директор
2.3	Достижение численности вовлеченных в деятельность общественных объединений на базе образовательных организаций не менее декомпозированных учреждению показателей – 0,25 балл	0,25	директор

2.4	Доля обучающихся, задействованных в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или превышает декомпозированные учреждению показатели – 0,25 балл	0,25	директор
2.5	Доля обучающихся, вовлеченных в клубное студенческое движение от общего числа обучающихся, образовательной организации равен или превышает декомпозированные учреждению показатели – 0,25 балла	0,25	директор
2.6	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении: участие в социальных проектах – 0,25 балл, победы в областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских и международных конкурсах – 1 балла	1	директор
Итого		4,25	
3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
3.1	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией в профессиональном сообществе	0,25	директор
3.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 1,5 балла; на российском – 2 балла; на международном уровне – 3 балла	0,25	директор
Итого		0,5	
4. Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1	Количество школьников, вовлеченных образовательным учреждением в курсы предпрофильной подготовки: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся – 0,25 балл, 100 учащихся и более – 0,5 балла	0,5	директор
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: 50 – 100 человек – 0,25 балл, свыше 100 человек – 0,5 балла	0,5	директор
4.3	Количество человек в возрасте от 25 лет, обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам: 25-50 человек – 0,25 балл, 51-100 человек – 0,5 балла, более 100 человек – 1 балл	1	директор
Итого		2	
5. Эффективность управленческой деятельности			
5.1	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов – 0,5 балла Не выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов (– 0,5) балла	0,5	директор

5.2	Сохранение контингента учащихся за счет средств областного бюджета по окончании обучения от их общего числа в начале обучения: свыше 97 % – 0,5 балла	0,5	директор
5.3	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% – 0,25 балл; 10% и более – 0,5 балла	0,5	директор
5.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов) – 0,5 балла	0,5	директор
5.5	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации – 0,25 балл	0,25	директор
Итого		2,25	
6. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 0,5 балл	0,25	директор
6.2	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 0,5 балл	0,25	директор
Итого		0,5	
7. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 25% до 35% – 0,5 балл; 35 % и более – 1 балл	1	директор
7.4.	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% – 0,25 балл; от 5% до 15% – 0,5 балла; 15% и выше – 1 балла	1	директор
Итого		2	
ВСЕГО		15	

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
заместителя директора по финансово-экономической работе**

№	Наименование критерия	Результаты	Максимальное кол-во баллов	Ответственный
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей (по вверенному участку работы сотрудника, включая подчиненных)	отсутствие обращений и жалоб	1	Директор
		наличие жалоб и обращений	-1	Директор
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок сторонними организациями в рамках функциональных обязанностей	отсутствуют	4	Директор
		выполнение плана устранения замечаний на 100%	4	Директор
		выполнение плана устранения замечаний на 50-99%	2	Директор
		наличие не выполненных замечаний	-1	Директор
3.	Содержание участка профессиональной деятельности в соответствии с требованиями регламентирующих документов	Документация представлена в полном объеме	2	Директор
4.	Выполнение особо важных или срочных работ, связанных с образовательным процессом и/или обеспечением отличного санитарного состояния учебных и иных помещений, прилегающих территорий учебных корпусов, общежития	принимает активное участие в течение отчетного периода	2	Директор
5.	Своевременность и надлежащее качество предоставления отчетной документации и информации непосредственным руководителям и/или в вышестоящие органы.	предоставление информации в срок	4	Директор
		предоставление информации с задержкой	2	Директор
		предоставление недостоверной информации	-2	Директор
6.	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (трудовых, хозяйственных, гражданско-правового характера и др.)	регулярно принимает участие в заключении договоров по вверенному участку работы	2	Директор
		эпизодически принимает участие в заключении договоров по вверенному участку	1	Директор

		работы		
7.	Участие в разработке внутренних локальных актов, документов тактического и стратегического характера, проведение юридического аудита на предмет актуальности локальных актов Колледжа.	регулярно готовит проекты локальных актов по вверенному участку работы	2	Директор
		эпизодически готовит проекты локальных актов по вверенному участку работы	1	Директор
8.	Повышенная зона ответственности по выявлению и своевременному устранению и выполнения заявок технических неполадок и других заданий, связанных с обеспечением работоспособности Колледжа.	организует выполнение заданий по обеспечению работоспособности Колледжа в течение 3-х дней	3	Директор
		организует выполнение заданий по обеспечению работоспособности Колледжа в течение недели	2	Директор
Итого:			20	

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
учебно-вспомогательный персонала
(заведующего хозяйством, делопроизводителя, секретаря, кладовщика, техника-программиста, лаборанта, менеджера, специалиста по кадрам, секретарь учебной части, зав. учебной частью, специалист по связям с общественностью)**

№	Наименование критерия	Результаты	Максимальное кол-во баллов	Ответственный
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	отсутствие обращений и жалоб	4	Зам директора поУВР
		наличие жалоб и обращений	-3	Зам директора поУВР
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок сторонними организациями в рамках функциональных обязанностей	отсутствуют	4	Зам директора поУВР
		выполнение плана устранения замечаний на 100%	3	Зам директора поУВР
		выполнение плана устранения замечаний на 50-99%	2	Зам директора поУВР
		наличие не выполненных замечаний	-2	Зам директора поУВР
3.	Содержание участка профессиональной деятельности в соответствии с требованиями регламентирующих документов.	Документация представлена в полном объеме	4	Зам директора поУВР
4.	Выполнение особо важных или срочных работ, связанных с образовательным процессом и/или обеспечением отличного санитарного состояния учебных и иных помещений, прилегающих территорий учебных корпусов, общежития.	принимает активное участие в течение отчетного периода	4	Зам директора поУВР
		эпизодически принимает участие в течение отчетного периода	1	Зам директора поУВР
5.	Своевременность и надлежащее качество предоставления отчетной документации и информации непосредственным руководителям и/или в вышестоящие органы	предоставление информации в срок	4	Зам директора поУВР
		предоставление информации с задержкой	2	Зам директора поУВР
		предоставление недостоверной информации	- 3	Зам директора поУВР
Итого:			20	

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
экономиста**

№	Наименование критерия	Результаты	Максимальное кол-во баллов	Ответственный
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	отсутствие обращений и жалоб	1	Заместитель директора по финансово-экономической работе
		наличие жалоб и обращений	-1	Заместитель директора по финансово-экономической работе
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствуют	4	Заместитель директора по финансово-экономической работе
		выполнение плана устранения замечаний на 100%	4	Заместитель директора по финансово-экономической работе
		выполнение плана устранения замечаний на 50-99%	2	Заместитель директора по финансово-экономической работе
		наличие не выполненных замечаний	-4	Заместитель директора по финансово-экономической работе
3.	Содержание участка профессиональной деятельности в соответствии с требованиями регламентирующих документов	Документация представлена в полном объеме	2	Заместитель директора по финансово-экономической работе
4.	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах Колледжа на конец отчетного периода	Задолженность отсутствует	2	Заместитель директора по финансово-экономической работе
		Кредиторская задолженность имеется	-2	Заместитель директора по финансово-экономической работе
5.	Своевременность и надлежащее качество предоставления отчетной документации и информации непосредственным руководителям и/или в вышестоящие органы.	предоставление информации в срок	2	Заместитель директора по финансово-экономической работе
		предоставление информации с задержкой	1	Заместитель директора по финансово-экономической работе

		предоставление недостоверной информации	- 1	Заместитель директора по финансово-экономической работе
6.	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (трудовых, хозяйственных, гражданско-правового характера и др.)	регулярно принимает участие в заключении договоров по вверенному участку работы	4	Заместитель директора по финансово-экономической работе
		эпизодически принимает участие в заключении договоров по вверенному участку работы	2	Заместитель директора по финансово-экономической работе
Итого:			17	

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
специалиста по охране труда**

№	Наименование критерия	Результаты	Максимальное кол-во баллов	Ответственный
1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны труда и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие обращений и жалоб	4	Директор
		наличие жалоб и обращений	-3	Директор
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок сторонними организациями	отсутствуют	4	Директор
		выполнение плана устранения замечаний на 100%	3	Директор
		выполнение плана устранения замечаний на 50-99%	2	Директор
		наличие не выполненных замечаний	-2	Директор
3.	Содержание участка профессиональной деятельности в соответствии с требованиями регламентирующих документов	Документация представлена в полном объеме	4	Директор
4.	Выполнение особо важных или срочных работ, связанных с образовательным процессом и обеспечением отличного санитарного состояния учебных и иных помещений, прилегающих территорий учебных корпусов, общежития	принимает активное участие в течение отчетного периода	4	Директор
		эпизодически принимает участие в течение отчетного периода	1	Директор
5.	Своевременность и надлежащее качество предоставления отчетной документации и информации непосредственным руководителям и/или в вышестоящие органы	предоставление информации в срок	4	Директор
		предоставление информации с задержкой	2	Директор
		предоставление недостоверной информации	- 3	Директор
6.	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (трудовых, хозяйственных, гражданско-правового характера и др.)	регулярно принимает участие в заключении договоров по вверенному участку работы	4	Директор
		эпизодически принимает участие в заключении договоров по вверенному участку работы	2	Директор
Итого:			24	

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
юриста**

№	Наименование критерия	Результаты	Максимальное кол-во баллов	Ответственный
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	отсутствие обращений и жалоб	4	Директор
		наличие жалоб и обращений	-3	Директор
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок сторонними организациями	отсутствуют	4	Директор
		выполнение плана устранения замечаний на 100%	3	Директор
		выполнение плана устранения замечаний на 50-99%	2	Директор
		наличие не выполненных замечаний	-2	Директор
3.	Содержание участка профессиональной деятельности в соответствии с требованиями регламентирующих документов	Документация представлена в полном объеме	4	Директор
4.	Участие в разработке внутренних локальных актов, документов тактического и стратегического характера, проведение юридического аудита на предмет актуальности локальных актов Колледжа	регулярно готовит проекты локальных актов и документов, проводит юридический аудит	4	Директор
		эпизодически готовит проекты локальных актов по вверенному участку работы	2	Директор
		не принимает участия в разработке локальных актов и не проводит юридический аудит на предмет актуальности действующему законодательству	- 2	Директор
5.	Своевременность и надлежащее качество предоставления отчетной документации и информации непосредственным руководителям и/или в вышестоящие органы	предоставление информации в срок	4	Директор
		предоставление информации с задержкой	2	Директор
		предоставление недостоверной информации	- 3	Директор
6.	Выполнение особо важных или срочных работ, связанных с образовательным процессом и/или обеспечением отличного санитарного состояния учебных и иных помещений, прилегающих территорий учебных корпусов, общежития.	принимает активное участие	4	Директор
		эпизодически принимает участие в течение отчетного периода	1	Директор
Итого:			24	

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
обслуживающего персонала
(дворника, уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному
обслуживанию здания, механика, водителя, гардеробщика, садовника)**

№	Наименование критерия	Результаты	Максимальное количество баллов	Ответственный
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей.	отсутствие обращений и жалоб	4	Заведующий хозяйством
		наличие жалоб и обращений	-3	Заведующий хозяйством
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок сторонними организациями	отсутствуют	4	Заведующий хозяйством
		выполнение плана устранения замечаний на 100%	3	Заведующий хозяйством
		выполнение плана устранения замечаний на 50-99%	2	Заведующий хозяйством
		наличие не выполненных замечаний	-2	Заведующий хозяйством
3.	Содержание участка профессиональной деятельности в соответствии с требованиями регламентирующих документов	Документация представлена в полном объеме	4	Заведующий хозяйством
4.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, по подготовке колледжа к проведению публичных мероприятий, создающих положительный имидж учреждения.	регулярно выполняет дополнительную работу по подготовке зданий колледжа к мероприятиям	4	Заведующий хозяйством
		эпизодически выполняет дополнительную работу по подготовке зданий	2	Заведующий хозяйством
		не принимает участия	0	Заведующий хозяйством
5.	Повышенная зона ответственности по выявлению и своевременному устранению и выполнения заявок технических неполадок и других заданий, связанных с обеспечением работоспособности Колледжа.	выполняет задание по обеспечению работоспособности Колледжа в течение 3-х дней	4	Заведующий хозяйством
		выполняет задание по обеспечению работоспособности Колледжа в течение 5 дней	2	Заведующий хозяйством
Итого:			20	

Приложение № 9

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Балл или %	Ответственный
1. Результативность деятельности социального педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутри школьный учёт, КДН, ПДН)	3 балла		Зам. директора по УВР
1.2.	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	3 балла		Зам. директора по УВР
1.3.	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	3 балла		Зам. директора по УВР
1.4.	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%		Зам. директора по УВР
1.5.	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	3 балла		Зам. директора по УВР
1.6.	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)	От 70%-74% 1 балл От 75%-79% 2 балла 80% и более 3 балла		Зам. директора по УВР
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100% 2 балла		Зам. директора по УВР
2.2.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)	85%-99%; = 1 балл 100% - 2 балла		Зам. директора по УВР

2.3.	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85%-99% - 1 балл 100% 2 балла		Зам. директора по УВР
2.4.	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)	От 70% до 80% - 1балл От 80% и более – 2 балла		Зам. директора по УВР
2.5.	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	От 70% до 80% - 1 балл От 80% и более – 2 балла		Зам. директора по УВР
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	2 балла		Зам. директора по УВР
3.2.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2 балла		Зам. директора по УВР
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	4 балла		Зам. директора по УВР
Максимальное количество баллов		36 баллов		

	завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.			
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %	60-70% - 1 балл 71-85% - 2 балла свыше 85% - 3 балла		
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня) Региональный уровень – 3 балла; Городской уровень – 2 балла; Уровень колледжа – 1 балл	1-3 балла		Зам. директора по УВР
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) Региональный уровень – 1 балл; Городской уровень – 0,7 балла; Уровень колледжа – 0,5 балл	1 балл		Зам. директора по УВР
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) Региональный уровень – 1 балл; Городской уровень – 0,7 балла; Уровень колледжа – 0,5 балл	1 балл		Зам. директора по УВР
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60% 0,125 балла 61-75% 0,25 балла 76-85% 0,5 балла свыше 85% - 1 балл		Зам. директора по УВР
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60% 0,125 балла 61-75% 0,25 балла 76-85% 0,5 балла свыше 85% - 1 балл		Зам. директора по УВР
1.10	Доля родителей, удовлетворенных психолого-	55-60%		Зам.

.	педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	0,125 балла 61-75% 0,25 балла 76-85% 0,5 балла свыше 85% - 1 балл		директора по УВР
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках).	1 балла		Зам. директора по УВР
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса.	Да/нет 1/0		Зам. директора по УВР
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 2 балла; Городской уровень – 1,5 балла; Уровень колледжа – 1 балл		Зам. директора по УВР
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 2 балла; Городской уровень – 1,5 балла; Уровень колледжа – 1 балл		Зам. директора по УВР
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 2 балла; Городской уровень – 1,5 балла; Уровень колледжа – 1 балл		Зам. директора по УВР
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 2 балла; Городской уровень – 1,5 балла;		Зам. директора по УВР

		Уровень колледжа – 1 балл		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 2 балла; Городской уровень – 1,5 балла; Уровень колледжа – 1 балл		Зам. директора по УВР
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 2 балла; Городской уровень – 1,5 балла; Уровень колледжа – 1 балл		Зам. директора по УВР
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методические материалы; - методические рекомендации; - методическое пособие	- 2 балла - 2 балла - 2 балла		Зам. директора по УВР
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1%-5% 0,25 балла 5% до 10% - 0,5 балла более 10% - 1 балл		Зам. директора по УВР
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 балл		Зам. директора по УВР
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		36		

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Балл или %	Ответственный
1. Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего методиста, методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет Отсутствие 4 балла Наличие 2 балла		Зам. Директора по УВР
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 4 балла; Городской уровень – 3 балла; Уровень колледжа – 2 балл.		Зам. директора по УВР
2.2.	Участие старшего методиста, методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 4 балла; Городской уровень – 3 балла; Уровень колледжа – 2 балл		Зам. директора по УВР
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период.	до 90% - 2 балла 91%-100% - 3 балла		Зам. директора по УВР
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33% - 3 балла		Зам. директора по УВР
2.5.	Разработанные старшим методистом, методистом, и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 4 балла; Городской уровень – 3 балла; Уровень колледжа – 2 балл		Зам. директора по УВР
2.6.	Разработанные старшим методистом, методистом и	Региональный		Зам.

	используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	ый уровень – 4 балла; Городской уровень – 3 балла; Уровень колледжа – 2 балл.		директора по УВР
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 4 балла; Городской уровень – 3 балла; Уровень колледжа – 2 балл.		Зам. директора по УВР
2.8.	Наличие у старшего методиста, методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 2 балла; Городской уровень – 1,5 балла; Уровень колледжа – 1 балл.		Зам. директора по УВР
2.9.	Результаты участия у старшего методиста, методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 1 балла; Городской уровень – 0,5 балла; Уровень колледжа – 0,3 балл.		Зам. директора по УВР
2.10	Наличие у старшего методиста, методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный уровень – 1 балла; Городской уровень – 0,5 балла; Уровень колледжа – 0,3 балл		Зам. директора по УВР
Максимальное количество баллов		36		

Приложение 12

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
Педагога дополнительного образования, педагог-организатор**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Шкала оценивания	БАЛЛ или %	Ответственный
<i>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте от 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период.	70%-74% 0,25 балла 75%-79% 0,5 балла 80% и более 1 балл		Директор
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период.	100% 1 балл		Директор
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: (При разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)			Директор
	- модульная доп. общеобразовательная программа.	2% - 1 балл		Директор
	- разноуровневая доп. доп. общеобразовательная программа;	3% - 2 балла		
	- доп. общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой сфере;	4% - 2 балла		
	- доп. общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате или с применением дистанционных технологий;	4,5% - 3 балла		
	- доп. образовательная программа, включающая элементы наставничества.	5% - 4 балла		
1.4.	Реализация педагогом доп. образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	от 0,5 до 1,5 баллов		Директор
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для обучающихся учреждений доп. образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР, Самара, 2000г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по доп. общеобразовательным программам	Средний балл 0,5-0,9; Средний балл 1,0-1,5; Средний балл 1,6-2,0		Директор

	физкультурно-спортивной направленности).			
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА):			Директор
	- третий юношеский спортивный разряд;	1 балл		
	- второй юношеский спортивный разряд;	2 балла		
	- первый юношеский спортивный разряд;	3 балла		
	- третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта);	2 балла		
	- второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта);	3 балла		
	- первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта);	4 балла		
	КМС, МС, МСМК	5 баллов		
	- знаки «Юный турист Самарской области»;	1 балла		
	- знаки «Юный турист России» 3 степени;	2 балла		
	- знаки «Юный турист России» 2 степени;	3 балла		
	- знаки «Юный турист России» 1 степени;	4 балла		
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединений дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организаций образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей СО», от общего количества отзывов обучающихся объединения доп. образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% 1,5 балла 80% и более – 2,5 балла		Директор
<i>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>				
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном.	до 5% 0,25 балла 5-10% 0,5 балла 10-15% 1,0 балл свыше 15% 1,5 балла		Директор
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня). (баллы могут суммироваться).	до 5% - 0,25 балл 5%-10%; 0,5 балла свыше 10% 1 балл		Директор
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный	до 5% 0,5 балл 5%-10% 1,0 балл свыше 10%		Директор

	период	1,5 балла		
2.4.	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.	до 5% 0,5 балл 5%-10% 1,0 балл свыше 10% 1,5 балла		Директор
2.5.	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).	Средний балл 0,5 до 1,5		Директор
2.6.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)	1,5 балла за каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый»		Директор
2.7.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Средний балл от 0,5 до 1,5		Директор
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования.	1,25 балла		Директор
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования ОО (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)	1,25 балла		Директор
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				

4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	0,5 балла		Директор
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться).	0,5 балла		Директор
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	0,5 балла		Директор
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться).	1,5 балла		Директор
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	0,5 балла		Директор
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1,5 балла		Директор
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50%; свыше 50% 0,5 балла		Директор
5.2.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	0,5 балла		Директор
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	0,5 балла		Директор
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ		36		

**Критерии результативности и качества работы (эффективность труда)
Библиотекаря**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Шкала оценивания	БАЛЛ или %	Ответственный
1. Результативность деятельности библиотекаря по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями библиотеки колледжа (информационно-библиотечных центров колледжа) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45%- 0,5 балл свыше 45% - 1 балла		Зам. директора по УВР
1.2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений – 1 балл свыше 20 посещений – 2 балла		Зам. директора по УВР
1.3	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей)	12 книговыдач – 1 балл свыше 12 книговыдач – 2 балла		Зам. директора по УВР
1.4	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач – 1 балл свыше 12 книговыдач – 2 балла		Зам. директора по УВР
1.5	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными школьной библиотекой (школьным информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 75% от общего количества обучающихся 0,25 балл свыше 75% от общего - количества обучающихся 0,5 балла		Зам. директора по УВР
1.6	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	до 20% от общего количества обучающихся – 1 балл свыше 20% от общего количества обучающихся – 2 балла		Зам. директора по УВР
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-	Да/нет		Зам.

.	библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Отсутствие жалоб 2 балла Наличие жалоб -3 балла		директора по УВР
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек 2 балла; свыше 3-х человек 4 балла; отсутствуют обучающиеся -3 балла		Зам. директора по УВР
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1	Разработанные библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период	до 10-ти разработок 2 балла; свыше 10-ти разработок 1 балла; отсутствуют разработки - 0,5 балла		Зам. директора по УВР
3.2	Наличие ресурса в сети Интернет библиотеки колледжа (колледжа информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период	Да/нет 1/0		Зам. директора по УВР
4. Результативность организационно-методической деятельности библиотекаря				
4.1	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	Активное участие 1 балла; Эпизодическое участие 0,25 балл.		Зам. директора по УВР
4.2	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	от 0,25 до 1,0 баллов		Зам. директора по УВР
4.3	Своевременность и надлежащее качество предоставления отчетной документации и информации по запросу руководителя или в вышестоящие органы	Предоставление в срок 0,5 балла. С задержкой 0,25 балла; Недостоверная -0 балла		Зам. директора по УВР

МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	20		
--------------------------------	----	--	--