



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Локальный акт № _____

СОГЛАСОВАНО

председатель профкома ГБПОУ СО
«ТХТК»

_____ Мыльникова Л.В.

«_____» _____ 2025г.

УТВЕРЖДЕНО

директор ГБПОУ СО «ТХТК»

_____ /Т.А. Михайленко

приказ № 100-од / от « 29 » декабря 2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ**

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Конференции работников и
обучающихся

№ 10 от «29» декабря 2025г.

Информационный лист

Разработано			
Должность	ФИО	Подпись	Дата
заместитель директора по ФЭР	Новоселова Н.И.		

Реестр рассылки		
Кому выдано	Количество экземпляров	Вид экземпляра
		Контрольный
		Электронный
		Электронный

Размещение ЛНА	
Место хранения контрольного экземпляра	Приемная директора
Размещение ЛНА на официальном сайте	<u>да</u> /нет

Актуализация ЛНА				
Отмена ЛНА				
№ редакции	Предыдущая редакция	Наименование ЛНА	Разработчик	Основания отмены
Внесение изменений в ЛНА				
№ п/п	№ приказа, дата	№ пункта о внесенных документах	Разработчик	Основания внесения изменений

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский химико-технологический колледж» (далее колледж) разработано в соответствии с:

- законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- 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»;
- приказ Министерства образования Самарской области от 31 октября 2024 г. N 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";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ: от 05.05.2008г. № 216н, от 29.05.2008г. № 247н, от 29.05.2008г. № 248н;
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»;
- постановление Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018г. № 95 «Об установлении расходного обязательства Самарской области»;
- приказом 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 утратившим силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- распоряжением 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);

- постановлением Правительства Самарской области от 21.02.2005 № 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 15.02.2006г. № 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 16 февраля 2024 г. № 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 и науки 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 платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области";

- постановление Правительства Самарской области от 24 июня 2024 г. N 471 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидии государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на обеспечение выплат

ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 № 6 "Об утверждении государственной программы Самарской области "Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области" и установлении отдельных расходных обязательств Самарской области";

- постановлением 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»;

- постановлением Правительства Самарской области от 4 июня 2013 г. № 239 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области";

- постановлением Правительства Самарской области от 11 декабря 2025 г. № 776 "Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области".

Настоящее положение согласовано с Конференцией работников и обучающихся, председателем профкома, введено в действие директором колледжа и регулирует порядок оплаты труда работников колледжа.

Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа, его структурных подразделений. Установление стимулирующих надбавок и доплат в форме повышающих коэффициентов, процентов, в абсолютных суммах к базовому окладу, к окладу, ставке производится из фонда оплаты труда областных средств, средств от приносящей доход деятельности. Установление стимулирующих надбавок и доплат направлено на повышение образовательного статуса, увеличение доходов учебного заведения, на основе которого будет обеспечиваться рост оплаты труда и развитие ресурсной базы колледжа.

1.2. Положение вступает в действие с 01.01.2026 года.

По инициативе группы работников колледжа, директора колледжа по согласованию с Конференцией работников и обучающихся Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.3. Положение устанавливает:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета и иных средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством РФ;
- систему оплаты и стимулирования труда всех работников структурных подразделений колледжа;
- размеры окладов, базовых окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее –ПК) и квалификационным уровням, порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в колледж по совместительству;
- размеры и порядок компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Размеры заработной платы работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым директором колледжа в соответствии с ПК, требованиями профессиональной подготовки и уровнем квалификации.

Размеры заработной платы работников фиксируются в Трудовом договоре, заключаемом директором колледжа с каждым работником.

1.5. К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учебное заведение – преподаватели и методисты.

1.6. Расчет по заработной плате с увольняемыми работниками осуществляется в день увольнения. Выплата отпускных работникам производится за три дня до даты начала отпуска.

2. Основные условия платы труда.

2.1. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется директором на календарный год, исходя из объема субсидий и поступивших средств от приносящей доход деятельности в течение учебного года.

2.2. Фонд оплаты труда работников колледжа состоит из:

- базовая часть фонда оплаты труда -57%
- специальная часть фонда оплаты труда – 13%
- стимулирующая часть – 30%.

2.3. Размеры заработной платы работникам колледжа, устанавливаются на основании положения от 29 октября 2008г. № 431 в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности в соответствии с Уставом на основе критериев, определенных настоящим Положением и с учетом:

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

Заработная плата работника не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

В минимальный размер оплаты труда входят следующие выплаты:

- должностной оклад;
- стимулирующие выплаты;
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работником учреждения (в том числе руководящим работникам учреждения, 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 2500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области;
- ежемесячная выплата в размере 10 000 рублей молодым специалистам, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору на должность, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - педагогическая должность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пунктов 3, 3.1 и 4

статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации». Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по внутреннему совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

- ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области;

- ежемесячная региональная выплата 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 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы" и от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей";

- ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области, муниципальных общеобразовательных организаций в Самарской области.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется директором Учреждения.

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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников колледжа, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарных год, не превышает кратности 4.

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 не превышает кратности 5.

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. В колледже устанавливаются компенсационные выплаты:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 12% от должностного оклада ст.147 ТК РФ;
- доплата за работу в ночное время – 40% от должностного оклада, ТК РФ ст.154;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – ТК РФ ст.153, работа оплачивается в двойном размере. По желанию работника, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- доплата за сверхурочную работу - ТК РФ ст.152 работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в размере 150% из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за последующие часы в размере 200% из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. - ТК РФ ст.151. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику колледжа производится доплата. Размер доплаты устанавливается по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы;

- доплата за почетные звания и отраслевые награды директору и работникам колледжа:

- за наличие ученой степени Кандидата наук – 3000 рублей;

- за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы -10% должностного оклада;

- за орден СССР или Российской Федерации- 10% должностного оклада;

- за наличие ученой степени Доктора наук – 50% от должностного оклада; (выше перечисленные доплаты производятся по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер);

- доплата за наставничество -10% от должностного оклада;

- доплата за использование собственного оборудования (техники) и домашнего интернета в размере 600,00 рублей.

Доплата педагогическим работникам:

- за классное руководство - 3000,00 рублей;

- за руководителя ПЦК – 2000,00 рублей;

- за заведование кабинетом – 1000,00 рублей;

- за заведованием лабораторией – 1500,00 рублей;

- за проверку письменных работ по отдельным предметам – 10% от тарифного оклада.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам колледжа в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральными законами и государственными нормативными актами к базовым окладам, окладам, ставкам заработной платы по соответствующим профессионально-квалифицированным группам ПГК.

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. В целях повышения результатов деятельности колледжа, мотивации результативности и качества труда работников колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера по системным показателям (приложение 1-19):

- стимулирующие надбавки за интенсивность и напряженность в работе;

- стимулирующие надбавки за эффективность и результативность (качество) работы;

- стимулирующие надбавки за качество выполненных работ;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- ежемесячная денежная выплата педагогическим работником учреждения (в том числе руководящим работникам учреждения, 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 2500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области;
- ежемесячная выплата в размере 10 000 рублей молодым специалистам, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору на должность, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - педагогическая должность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пунктов 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации»;

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по внутреннему совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или

муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности;

- ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области, муниципальных общеобразовательных организаций в Самарской области;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области;
- ежемесячная региональная выплата 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 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы" и от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

Работникам, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная региональная выплата начисляется на основании приказа руководителя учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размер и период действия надбавки, список работников, получающих надбавку, утверждаются распорядительным документом руководителя учреждения.

Перечень критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (далее - Перечень) для каждой категории работников учреждения.

Перечень для каждой категории работников учреждения формируется учреждением самостоятельно.

Перечень для педагогических работников формируется на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденного приказом 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» (далее - региональный перечень).

Региональный перечень состоит из критериев, характеризующих результативность работы педагогических работников:

- обеспечение качества предоставляемых услуг;
- развитие талантов у детей, сопровождение их профессионального самоопределения;
- использование современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе;
- организационно-методическая деятельность педагога;
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

Каждый критерий включает в себя группу формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) педагогических работников.

Перечень должен содержать для каждой категории работников учреждения критерии результативности, включающие не более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70%

формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем.

Таким образом, в Перечень из регионального перечня включаются:

не менее 18 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-организатора, педагога дополнительного образования;

не менее 15 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-психолога;

не менее 9 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-библиотекаря;

не менее 8 формализованных качественных и количественных показателей для методиста;

не менее 10 формализованных качественных и количественных показателей для социального педагога;

не менее 13 формализованных качественных и количественных показателей для преподавателей и мастеров производственного обучения.

Перечень может быть расширен учреждением за счет включения дополнительных формализованных качественных и количественных показателей.

Оценка труда педагогических работников по формализованным качественным и количественным показателям, включенным в региональный перечень, проводится в соответствии со шкалой оценивания, установленной в региональном перечне.

Образовательное учреждение самостоятельно определяет конкретные значения формализованных качественных и количественных показателей, в случае отсутствия шкалы оценивания в региональном перечне.

Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), заместителей руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе и по финансово-экономической работе), выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

Количество и распределение критериев и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе и по финансово-экономической работе) определяются и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

Количество баллов за каждый формализованный качественный и количественный показатель, а также стоимость одного балла определяет учреждение.

Надбавка за интенсивность и напряженность может устанавливаться работникам колледжа, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных и физических затрат, выходящих за рамки обычных в размере должностного оклада.

Стимулирующие выплаты могут быть постоянными (на учебный год), временными (квартал, семестр), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

Надбавка за интенсивность и напряженность советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями устанавливается в конкретном денежном выражении с учетом действующего законодательства. Надбавка утверждается приказом директора.

При наличии экономии ФОТ советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями экономия может быть направлена на премирование советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. Экономия по ФОТ от советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями не может быть использована для премирования других работников колледжа.

4.2. Работники колледжа предоставляют листы самооценки (приложение 20-38) руководителям структурных подразделений, согласно прилагаемым к настоящему положению критериям в следующие сроки:

- педагогические работники до 12 января, до 10 сентября;
- работники колледжа (АУП, УВП, МОП) до 12 января, до 10 сентября.

Руководители структурных подразделений подают на каждого работника директору листы самооценки (приложение 19-36) с обоснованием фактического количества баллов конкретного работника, рассчитанного согласно прилагаемым к настоящему положению критериям в следующие сроки:

- педагогические работники до 13 января, до 12 сентября;
- работники колледжа (АУП, УВП, МОП) до 13 января, до 12 сентября.

Директор колледжа предоставляет выборному представительному органу - Конференция работников и обучающихся аналитическую информацию о показателях деятельности работников до 14 января, до 14 сентября.

Представительный орган – Конференция работников и обучающихся рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников – не позднее 15 января, не позднее 15 сентября.

4.3. Размер стимулирующих выплат сотрудникам колледжа утверждается приказом директора на основании решения Конференция работников и обучающихся в срок до 15 января, до 15 сентября с указанием конкретных размеров стимулирующих выплатах по каждому сотруднику.

4.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в размере:

- 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 или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. 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 со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4.5. 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;

4.6. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период вследствие отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования, неполного замещения временно отсутствующих работников и по другим причинам, направляются на выплаты стимулирующего характера.

4.7. Общими условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.8. Стоимость одного балла за результативность и качество работы рассчитывается путем деления части фонда стимулирующих выплат за исключением процента выплаты руководителю на количество баллов, собранных той или иной категорией (профессионально-квалификационной группой), и умножается на количество баллов, набранных работником.

4.9. В порядке исключения стимулирующие выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным, принятым по приглашению колледжа или в порядке перевода специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности, в пределах стимулирующего фонда.

4.10. Премирование директора осуществляется Учредителем в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы колледжа.

4.11. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь их средств от приносящей доход деятельности колледжа устанавливается руководителю в соответствии с распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности».

Руководитель не позднее, чем за 20 дней до установления выплаты предоставляет локальные акты учреждения в Тольяттинское управления министерства образования Самарской области. Руководитель Тольяттинского управления министерства образования Самарской области в десятидневный срок с момента поступления материалов проводит анализ представленных материалов,

при необходимости запрашивая подтверждающие документы, с учетом обязательного выполнения следующих условий:

- соблюдение предельного уровня соотношения заработной платы руководителя техникума и средней заработной платы работников колледжа, формируемых из всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, установленного 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»;

- отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного на руководителя колледжа;

4.12. Доля стимулирующих выплат ФОТ распределяется в следующем порядке:

- ✓ Административно-управленческий персонал- 14%;
- ✓ Педагогический персонал – 52%(из них прочий педагогический персонал - 10%, преподаватели-42%);
- ✓ Учебно-вспомогательный персонал - 26%;
- ✓ Младший обслуживающий персонал - 8%.

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

- в случае недостаточного финансирования средств директор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке

- в случае недостаточного финансирования средств директор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке

- окончание срока действия выплат;

- окончание выполнения дополнительных работ, на которые были определены доплаты;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могла быть качественно выполнена работа, сроком на один месяц.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

4.14. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц, квартал или год.

Поощрительные выплаты работникам (ПР) производится на основании листов самоанализа, либо в соответствии со следующими показателями (приложение 39).

Размер поощрительных выплат работника (ПР) рассчитывается следующим образом: определяется среднее значение набранных баллов за указанный период для каждого работника по листам самоанализа, определяется значение одного балла в денежном выражении и баллы умножаются на значение балла в денежном выражении.

Поощрительные выплаты работникам (АУП, УВП, МОП) производится на основании листа оценивания, предоставленного руководителем структурного подразделения, согласно прилагаемым к настоящему положению критериям (приложение 40-42) либо в соответствии со следующими показателями (приложение 39).

Размер поощрительных выплат работников (АУП, УВП, МОП) рассчитывается следующим образом: определяется среднее значение набранных баллов за указанный период для каждого работника по листам оценивания, определяется значение одного балла в денежном выражении и баллы умножаются на значение балла в денежном выражении.

Поощрительные выплаты начисляются за фактически отработанное время или в виде фиксированной суммы. Уволившимся работникам начисление поощрительных выплат не производится.

Поощрительные выплаты работников осуществляется решением руководителя колледжа в пределах субсидий из областного бюджета, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда.

За выполнение особо важных и срочных заданий по итогам работы за месяц, квартал, год в интересах колледжа работникам могут назначаться премии на основании служебной записке заместителей руководителя, заведующих отделениями и начисляются в виде фиксированной суммы в соответствии со следующими показателями (приложение 37).

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Наличие у работника неснятого дисциплинарного взыскания учитывается однократно при начислении входящих в состав зарплаты премий за период, в который к работнику было применено такое взыскание и не более чем на 20 процентов размера месячной заработной платы сотрудника.

5. Порядок выплаты материальной помощи.

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

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясений, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- предоставление материальной помощи работникам в связи с рождением ребенка;
- предоставление материальной помощи работникам при заключении первого брака;
- предоставление ежегодной материальной помощи работникам, являющимся многодетными родителями или одинокими родителями.

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

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размера принимается директором колледжа по согласованию с Управляющим советом Учреждения.

6. Иные выплаты за счет средств субсидий.

6.1 Ежемесячное денежное вознаграждение 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.

Выплата вознаграждения осуществляется за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета, в размере 5 000 рублей.

В течение учебного года и в каникулярный период не допускается отмена классного руководства (кураторство) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде.

Преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год.

Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах

одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство).

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения.

Возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

Одному педагогическому работнику государственного профессионального образовательного учреждения Самарской области, реализующего 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.

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) начисляется пропорционально отработанному времени. В него входят и периоды каникул, приостановки занятий. За время отпуска и больничного выплата не выплачивается. Ранее начисленные доплаты учитываются в среднем заработке. Прежние выплаты за классное руководство сохраняются.

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Штатные расписания ежегодно утверждаются директором колледжа по всем видам экономической деятельности учебного заведения, созданным в соответствии с уставом колледжа (лаборатория, отдел, отделение, вычислительный центр и т. п.) включают все должности работников.

7.2. Численный состав штатных работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, целей, задач и объемов работ, установленных учредителем - Министерством образования Самарской области.

7.3. В штатном расписании колледжа предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, педагогических работников, прочего обслуживающего персонала.

7.4. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Для обеспечения преподавателями реализации учебно-воспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты. С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки согласно системным показателям (Приложение №1).

7.5. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.6. При оплате труда отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледж, а также участвующих в проведении, воспитательных мероприятий, размеры ставок почасовой оплаты труда, доплат и надбавок, устанавливаются директором колледжа самостоятельно на основе критериев, определенных настоящим Положением, в соответствии с ПКГ и учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности в соответствии с Уставом колледжа.

7.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждений устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

7.8. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором колледжа самостоятельно, пропорционально отработанному работником времени с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности в соответствии с Уставом колледжа.

7.9. Работники, состоящие в штате колледжа, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, при условии качественного исполнения своих основных обязанностей. Данная работа не считается совместительством.

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) преподавателей
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№ п/п	Критерии	Результат, шкала оценивания	Установленный балл	максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	Отсутствие отрицательной динамики	3	3
		Снижение отрицательной динамики на 50%	1,5	
		Положительная динамика	1	
		Отрицательная динамика	-3	
1.2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	<i>предыдущий отчётный период</i> А1 семестр 2023/2024 уч.г. 3,9 <i>текущий отчетный период:</i> 1 семестр 2023/2024 уч.г. 4,0	2	2
1.3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу	Отсутствие обоснованных обращений	1	1
		Наличие обоснованных обращений	-1	

	конфликтных ситуаций			
1.4	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	97% и выше	3	3
		95%-97%	2	
1.5	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточный и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	70% и более обучающихся, продемонстрировавших на ДЭ уровень подготовки не ниже установленного в колледже, от общего числа обучающихся, сдавших ДЭ (для преподавателей, осуществляющих подготовку)	3	3
1.6	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	отсутствие (снижение)	1	1
		увеличение	-1	

1.7	Снижение (отсутствие) пропусков обучающихся учебных занятий без уважительной причины.	<i>предыдущий отчётный период</i> A1 семестр 2023/2024уч.г. 78% <i>текущий отчетный период:</i> 1 семестр 2023/2024 уч.г. 60 %	2	2
1.8	Руководство практической подготовкой обучающихся	Качественное и своевременное оформление журналов по практике, предоставление сведений и отчетности	2	2
1.9	Отсутствие обоснованных замечаний от баз практик по соблюдению корпоративных правил обучающимися.	Отсутствие обоснованных замечаний	1	1
		Наличие обоснованных замечаний	-1	
2.Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся				
2.1	Результаты участия	(за одного участника или команду, всем,		

	обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионата Абилим픽с, 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	участвующим в подготовке по приказу) Достижения на уровне:		5
		-ОО (дополнительно при наличии победителей и призеров- 0,5 балла)	1	
		-города (дополнительно при наличии победителей и призеров- 1 балл)	2	
		-региона (дополнительно при наличии победителей и призеров- 2 балла)	3	
		-РФ и международном (дополнительно при наличии победителей и призеров- 3 балла)	5	
2.2	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионата Абилим픽с, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества	(за одного участника или команду, всем, участвующим в подготовке) Достижения на уровне:		5
		-ОО (дополнительно при наличии победителей и призеров- 0,5 балла)	1	
		-города (дополнительно при наличии победителей и призеров- 1 балл)	2	
		-региона (дополнительно при наличии победителей и призеров- 2 балла)	3	

	победителей и призеров)	-РФ и международном (дополнительно при наличии победителей и призёров- 3 балла)	5	
2.3	Наличие не менее двух реализованных социально- значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	участие в конкурсе проектов на уровне: -ОО	1	5
		города	2	
		региона	3	
		РФ и международном	5	
2.4	Доля обучающихся, вовлеченных в социально- значимые проекты, волонтерское движение, гражданско-патриотические проекты, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	Не менее 2% обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, от общего числа от обучающихся закрепленной группы	1	6
		Не менее 45% обучающихся вовлеченных в волонтерское движение, от общего числа от обучающихся закрепленной группы	1	
		Не менее 30% обучающихся вовлеченных в творческую деятельность, от общего числа от обучающихся закрепленной группы	1	
		Не менее 2% обучающихся вовлеченных в деятельность студенческих общественных объединений, от общего числа от обучающихся закрепленной группы	1	
		Не менее 50% обучающихся вовлеченных в	1	

		наставничество, от общего числа от обучающихся закрепленной группы		
		Не менее 3%, вовлеченных в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, направленных на гражданское и патриотическое воспитание, от общего числа обучающихся закрепленной группы	1	
2.5	Доля обучающихся, участвующих во Всероссийском чемпионском движении по профессиональному мастерству «Профессионалы», составляет не менее 24%	участие преподавателя в мероприятиях Всероссийского чемпионского движения по профессиональному мастерству «Профессионалы», / Абилимпикс	1	2
		Не менее 24% обучающихся закрепленной группы, участников Всероссийского чемпионского движения по профессиональному мастерству «Профессионалы», /Абилимпикс от общего числа обучающихся закрепленной группы не ниже показателя, установленного колледжем	1	
2.6	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.)	Увеличение (сохранение) контингента занимающихся в кружках, секциях, клубах на базе ОО (руководителю кружка, секции, классному руководителю)	1	

	образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%	Не менее 50% обучающихся закрепленной группы, участвующих в деятельности кружков, секций и т.д. от общего числа обучающихся закрепленной группы не ниже установленного в колледже значения	1	2
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	Включение открытых образовательных ресурсов (в т.ч. ресурсов ЦОС) в реализацию УД/МДК/ПМ/практики (наличие реестра, включение в рабочую программу)	2	2
		Применение ДОТ и ЭО при реализации УД/МДК/ПМ (реализация части УД/МДК/ПМ с применением открытых образовательных ресурсов, ресурсов СДО, цифровых сервисов)	5	5
		Применение при реализации УД/МДК/ПМ и программ ДПО электронных учебных курсов, разработанных в соответствии с утвержденным шаблоном, одобренных структурным подразделением ТХТК ЦНПО «Приоритет-Регион» и размещенных в ТХТК-MOODLE		
		до 100 ч.	3	
		101-300 ч.	4	

		301-500 ч.	5	6
		более 500 ч.	6	
3.2	Наличие у преподавателя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события жизни колледжа, профессиональной деятельности в СМИ	Публикации на официальном сайте ОО (не менее 2 в отчетный период)	1	3
		Публикации в официальных социальных сетях (не менее 2 в отчетный период)	1	
		Наличие печатных публикаций в СМИ	1	
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) (за каждое)	на уровне ОО	1	4
		на уровне города	2	
		на уровне региона	3	
		на всероссийском или международном уровне	4	
4.2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	заочное участие	0,5	6,5
		очное и/или онлайн участие	1	
		достижения: на уровне ОО	1	
		на уровне города	2	
		на уровне региона	3	

		на всероссийском или международном уровне	5	
4.3	Повышение квалификации педагога	Повышение квалификации (участие в обучающих семинарах, тренингах, курсах ПК и т.д., кроме методических советов, педагогических советов, заседаний ПЦК), за каждое мероприятие по приказу, листу регистрации или при наличии подтверждающих документов	0,5	2
		Повышение квалификации в центре непрерывного повышения профессионального мастерства при ИРО (курсы с пометкой «МР»), на платформе «Цифровая экосистема ДПО», ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»	1	
		Повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы воспитания	1	
4.4	Разработка ООП: профессиональный модуль, рабочие программы, коррективная имеющихся программ	Разработка профессионального модуля (не более 1)	3,5	8,5
		Разработка рабочих программ (не более 2) – 1,5 баллов (за 1)	1,5	
		Коррективная имеющихся программ (не более 4) – 0,5 балла (за 1)	0,5	
4.5	Участие в достижении ключевых показателей	Руководство проектной группой преподавателей, преподавателей и	3	

	проектов программ развития колледжа	студентов		5
		Участие в работе проектных групп, экспериментальных площадок, творческих групп преподавателей	2	
4.6	Своевременность и надлежащее качество предоставления отчетной документации и информации	Своевременное и качественное заполнение журналов <i>(не реже 1 раза в неделю)</i> , предоставление сведений и отчетности	2	2
		Незаполненные журналов в срок, некачественное предоставление информации	-2	
		Своевременное представление оценочных ведомостей, заполнение зачетных книжек по итогам промежуточной аттестации <i>(не позднее 2 рабочих дней после ПА)</i>	2	2
		Несвоевременное представление	-2	
4.7	Проведение эффективной профориентационной работы (по обеспечению выполнения КЦП)	Обеспечение выполнения приема абитуриентов, активная профориентационная работа (по результатам за предыдущий год за одно мероприятие): -проведение мероприятий для учащихся школ (с привлечением агитбригад, проведение мастер-классов, организация профессиональных проб, организация деловых игр с применением презентаций)	2	

		-проведение мероприятий с родителями (с участием агитбригад, презентаций, мастер-классов)	2	8
		-участие в городских массовых мероприятиях, промо-акциях, проведение мастер-классов	2	
		-разработка программ курсов дополнительного образования, предпрофильной подготовки в отчетном периоде (за каждую программу курса)	2	
4.8	Выполнение особо важных или срочных работ руководства, связанных с образовательным процессом и/или обеспечением отличного санитарного состояния учебных или иных помещений, прилегающих территорий	выполнение работ	3	3
	ВСЕГО		100	100

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) социального педагога
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№	Критерии	Результат, шкала оценивания	Установленный балл	максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Отсутствие	2	2
		Снижение	1	
		Увеличение	-1	
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	С учета сняты 100% неблагополучные семьи по итогам систематической профилактической работы педагога, зафиксированной в отчетных документах	2	2
1.3	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%	2	2
		Менее 100%	0	
1.4	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)	На уровне колледжа	1	4
		На уровне города	2	
		На уровне области	3	
		На всероссийском и международном уровне	4	
1.5	Доля конфликтных ситуаций	100%	2	2

	«решенных» службой примирения (медиации)	Менее 100%	0	
	ИТОГО			12
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100%	2	2
		Менее 100%	0	
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	2
		100%	2	
2.3	Доля обучающихся, состоящих на разных	85-99%	1	2

	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%	2	
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)	на уровне колледжа	1	4
		На уровне города	2	
		На уровне области	3	
		На всероссийском и международном уровне	4	
2.5	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы организация время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	60% и более	2	2
		30%-59%	1	
		Менее 30%	0	
	ИТОГО			12
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального	на уровне колледжа	1	4
		На уровне города	2	
		На уровне области	3	
		На всероссийском и	4	

	приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	международном уровне		
		Ниже 50%	0	
3.2	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Наличие индивидуальных достижений, наград наставляемого в профессиональных конкурсах	1,5	3
		Распространение профессиональных работ и практик наставляемого в профессиональном сообществе	0,5	
		Наличие достижений и наград обучающихся наставляемого в олимпиадах, конкурсах различного уровня	1	
	ИТОГО			4
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
4.1	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие обоснованных жалоб	5	5
		Наличие обоснованных жалоб	-1	
	ИТОГО			5
ВСЕГО				36

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№	Критерий оценивания	Результат, шкала оценивания	Установленный балл	максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам	Положительная динамика: в когнитивной сфере- 20-39%	0,5	2
		в эмоционально-волевой сфере 40-59%	0,5	
		в общении 60% и более	1	
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	Отсутствие положительного результата за отчетный период	-2	2
		Наличие положительного результата за отчетный период	2	
1.3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (завершение основного общего образования, завершение среднего общего	Системная работа по мониторингу психологического здоровья обучающихся отражена в отчетных документах и аналитических отчетах.		3

образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья, обучающихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной			
--	--	--	--

	образовательной среды.			
1.4	Результативность деятельности педагога-психолога в работе службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов - детей в %	60-70%	1	3
		71-85%	2	
		свыше 85%	3	
1.5	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и образовательная олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	На уровне колледжа	1	4
		На уровне города	2	
		На уровне области	3	
		На всероссийском и международном уровне	4	
1.6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	На уровне колледжа	1	3
		На уровне города	2	
		На уровне области	3	
1.7	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся, %	51-60%	0,5	2
		61-75%	1	
		76-85%	1,5	
		свыше 85%	2	
1.8	Доля педагогов, удовлетворенных психологопедагогическим сопровождением специалиста от обратившихся, %	51-60%	0,5	2
		61-75%	1	
		76-85%	1,5	
		свыше 85%	2	

1.9	Доля родителей, удовлетворенных психологопедагогическим сопровождением специалиста от обратившихся, %	51-60%	0,5	2
		61-75%	1	
		76-85%	1,5	
		свыше 85%	2	
	ИТОГО			23
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)	Наличие публикаций	Не менее 2 отчетный период	1
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	да	1	1
		нет	0	
	ИТОГО			2
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	да	1	1
		нет	0	
3.2	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций,	да	1	1
		нет	0	

	иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)			
3.3	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	да	2	2
		нет	0	
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)	да	5	5
		нет	0	
	ИТОГО			9
ВСЕГО				34

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-организатора,
педагога дополнительного образования
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№	Критерий оценивания	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70-74%	0,5	2
		75-79%	1	
		80 и более %	2	
1.2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%	2	2
1.3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:	ДОП соответствуют требованиям Целевой модели развития региональных систем образования детей.	2	2
	модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;	ДОП не соответствуют требованиям Целевой модели развития региональных систем образования детей.	0	

	дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)			
1.4	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70-79% 80% и более	1 2	2
	ИТОГО			8
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования,	60% и более	1	1

	принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			
2.2	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 (баллы могут суммироваться)	до 5%	0,5	2
		5-10%	1	
		10-15%	1,5	
		свыше 15%	2	
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	не менее 15%	1	1
2.4	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую	до 5%	0,5	2
		5-10%	1	
		10-15%	1,5	

	(волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	свыше 15%	2	
2.5	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные образовательная формы сопровождения и наставничества, в т.ч. организация с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	Положительная динамика достижений наставляемого –свыше 50% увеличение количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа	2	2
2.6	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый»	Наличие	1	1
		Отсутствие	0	
	ИТОГО			9
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	менее 17%	0	2
		17% и выше	2	

	информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования			
3.2	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Наличие публикаций	1	1
		Отсутствие публикаций	0	
	ИТОГО			3
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	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)	да	1	1
		нет	0	
4.2	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за	да	1	1
		нет	0	

	отчетный период			
4.3	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	да	1	1
		нет	0	
	ИТОГО			3
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%	1	2
		Свыше 50%	2	
5.2	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	да	2	2
		нет	-2	
5.3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб	3	3
		Наличие обоснованных жалоб	-3	
	ИТОГО			7
			ВСЕГО	30

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№	Критерий оценивания	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	максимальное количество баллов
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями (информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45%	1	4
		свыше 45%	4	
1.2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений	1	2
		свыше 20 посещений	2	
1.3	Достижение средних значений читаемости 12 книговыдач; обучающимися за отчётный период (без учета свыше 12выдачи учебников) (количество выданных книг книговыдач на бумажных носителях на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач	1	2
		свыше 12 книговыдач	2	
1.4	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными библиотекой (информационно-библиотечным центром), направленными на повышение чита-	до 75% от общего количества обучающихся	1	2
		свыше 75% от	2	

	тельского интереса, за отчётный период	общего количества обучающихся		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	отсутствие	1	1
		наличие	-1	
	ИТОГО			9
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек	1	2
		более 3-х человек	2	
		Отсутствие	0	
	ИТОГО			2
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мультимедиа-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для	до 10 разработок	2	3
		свыше 10 разработок	3	

	всех участников образовательных отношений за отчётный период			
3.2	Наличие ресурса в сети Интернет библиотеки (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	2	2
		нет	0	
	ИТОГО			5
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога				
4.1	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	да	1	1
		нет	0	
4.2	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	да	2	2
		нет	0	
	ИТОГО			3
ВСЕГО				21

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№	Критерий оценивания	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	максимальное количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	отсутствие	2	2
		наличие	-1	
	ИТОГО			2
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек	1	2
		более 3-х человек	2	
		Отсутствие	0	
2.2.	Участие методиста, в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	да	3	3
		нет	0	

2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90%	2	3
		91%-100%	3	
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	3
2.5	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х разработок	1	3
		свыше 3-х разработок	3	
2.6	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х разработок	1	3
		свыше 3-х разработок	3	
2.7	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	да	3	3
		нет	0	
2.8	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	да	4	4
		нет	0	
2.9	Участие в мероприятиях непрерывного профессионального роста (баллы суммируются)	консультации преподавателей по вопросам составления и выполнения индивидуальной программы непрерывного	1	7

		профессионального роста	
		организация работы с молодыми педагогами, в т.ч. наставничество, консультации, участие в работе школы молодого педагога	1
		подготовка и проведение семинаров для преподавателей колледжа, в т.ч. создание организационных условий для мероприятиях непрерывного педагогического роста	1
		организация и проведение мониторинга профессиональных дефицитов преподавателей	1
		наличие индивидуальной программы непрерывного профессионального роста	1
		выполнение индивидуальной программы непрерывного профессионального роста	1
		повышение квалификации (участие в обучающих семинарах, тренингах, курсах ПК и т.д. кроме методических советов, педагогических советов, заседаний ПЦК) за каждое мероприятие по приказу, листу регистрации или при наличии подтверждающих документов	1
		ИТОГО	31
		ВСЕГО	33

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора по учебной работе ГБПОУ СО «ТХТК»

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	3
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: увеличение или 100% успеваемость - 1 балл	1
1.2.	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации - 1 балл	1
1.3.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие – 1 балл; более 5% от общего количества выпускников – 2 балла	2
1.4.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся 10% и выше – 2 балла	2
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1.	Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» или на уровне области – 1 балл; на российском или международном уровне – 2 балла	2
2.2.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» или на областном уровне – 1 балл; на российском или международном уровне – 2 балла	2
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	
3.1.	Количество школьников, вовлеченных образовательным учреждением в курсы предпрофильной подготовки: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся – 1 балл, 100 учащихся и более – 2 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся – 1 балл, 50 учащихся и более – 2 балла	2

3.2.	Доля внебюджетных средств учреждения, направленных на создание в образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями 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» - 3% - 1 балл, от 3% - до 5% - 2 балла, свыше 5% - 3 балла.	3
3.3.	Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности: 7%-10% рабочих программ - 1 балл, более 10% рабочих программ - 2 балла	2
4	Эффективность управленческой деятельности	
4.1.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% - 3 балла	3
4.2.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95%-97% - 2 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 3 балла	3
4.3.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки; ведущего или профильного колледжа (техникума); специализированного центра компетенций; организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности) – по 1 баллу за каждое направление, но не более 3 баллов	3
4.4.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации, – 1 балл	1
4.5.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований – 2 балла(1Балл)	2
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в	3

	программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1.	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более – 3 балла	3
5.2.	Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше – 2 балла	2
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
6.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1
6.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
6.3.	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	1
	ИТОГО:	40

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего отделением
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	2	3
1.	Эффективность процесса обучения	
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: увеличение или 100% успеваемость - 1 балл	1
1.2.	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой государственной аттестации: 1балл	1
2	Эффективность управленческой деятельности	
2.1.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% - 3 балла	3
2.2.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95%-97% - 2 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 3 балла	3
2.3.	Отсутствие замечаний по ведению документации-2балла	2
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
3.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1
3.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1
	ИТОГО:	12

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) заместителя директора по ФЭР
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие обоснованных жалоб	5	5
		Наличие обоснованных жалоб	0	
2	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на конец отчетного периода	Отсутствие	5	5
		Наличие	-2	
3	Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций	Отсутствие замечаний	5	5
		Наличие замечаний	-1	
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний	4	4
		Наличие замечаний	-1	
5	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации.	Наличие показателей	3	3
		Отсутствие показателей	0	
6	Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	Отсутствие показателей	5	5
		Наличие замечаний	-3	
	ИТОГО:			27

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) заместителя директора по административно-хозяйственной
работе ГБПОУ СО «ТХТК»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам обеспечения образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	3	3
		Наличие обоснованных жалоб	-2	
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб	1	1
		Наличие обоснованных жалоб	-1	
3	Отсутствие замечаний по ведению документации	Отсутствие замечаний	1	1
		Наличие замечаний	-1	
4	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (хозяйственных, гражданско-правового характера)	Регулярно принимает участие	2	2
		Эпизодически принимает участие	1	
5	Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения.	Обеспечивает заблаговременно	2	2
		Не обеспечивает заблаговременно	-1	
6	Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации.	Отсутствие замечаний	2	2
		Наличие замечаний	-1	
7	Качественное обеспечение комплексной безопасности образовательного процесса.	обеспечивает	1	1
8	Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.	обеспечивает	2	2
	ИТОГО:			14

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) зав. библиотекой, библиотекарь ГБПОУ СО «ТХТК»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности библиотеки	Отсутствие обоснованных жалоб	1	1
		Наличие обоснованных жалоб	-1	
2	Отсутствие замечаний по ведению документации	Отсутствие замечаний	1	1
		Наличие замечаний	-1	
3	Качественное обеспечение участников образовательного процесса услугами электронной библиотеки.	Свыше 80% обучающихся пользуются услугами ЭБ	3	3
		До 80%	1	
4	Отсутствие замечаний по содержанию библиотечного фонда.	Отсутствие замечаний	2	2
		Наличие замечаний	-2	
5	Доля обучающихся вовлеченных в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленного на повышение читательского интереса	До 20% от общего количества обучающихся	1	2
		Свыше 20%	2	
6	Разработанные библиотекарем и используемые в образовательном процессе информационные продукты (презентации, буклеты, дайджесты и пр.)	До 10-ти разработок	1	2
		Свыше 10 разработок	2	
7	Наличия обучающихся подготовленных библиотекарем, ставших победителем конкурсов, олимпиад, чтениях и пр.	До 3 человек	1	2
		Свыше 3 человек	2	
	ИТОГО:			13

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) специалиста ОК
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации деятельности службы ОК	Отсутствие обоснованных жалоб	2	2
		Наличие обоснованных жалоб	-1	
2	Отсутствие замечаний по ведению документации	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	0	
3	Своевременное внесение данных в автоматизированные системы управления региональной системой образования (АСУ РСО, АИС «Кадры в образовании»)	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	0	
4	Качественная работа по организации обязательных медицинских осмотров сотрудников ОО	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	-2	
5	Отсутствие замечаний от вышестоящих органов	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	-1	
	ИТОГО:			13

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) экономиста ГБПОУ СО «ТХТК»)**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности бухгалтерии.	Отсутствие обоснованных жалоб	5	5
		Наличие обоснованных жалоб	-1	
2	Отсутствие замечаний по ведению документации.	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	0	
3	Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	0	
4	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на конец отчетного периода.	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	-2	
5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	-1	
6	Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	-2	
	ИТОГО:			20

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) инженера по охране труда
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации охраны труда и здоровья	Отсутствие обоснованных жалоб	1	1
		Наличие обоснованных жалоб	-1	
2	Отсутствие замечаний по ведению документации	Отсутствие замечаний	2	2
		Наличие замечаний	0	
3	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	Отсутствие	3	3
		Наличие	-3	
4	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	Отсутствие замечаний	2	2
		Наличие замечаний	0	
5	Своевременная организация обучения сотрудников по охране труда	Отсутствие замечаний	2	2
		Наличие замечаний	0	
6	Отсутствие замечаний от вышестоящих органов	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	-3	
	ИТОГО:			13

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) инженер-программист ГБПОУ СО «ТХТК»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	1	1
		Наличие обоснованных жалоб	-1	
2	Внедрение инновационных информационных технологий, обеспечивающих эффективность образовательного процесса	Наличие информационных продуктов	5	5
		Отсутствие	0	
3	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по соблюдению сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	0	
4	Своевременная и качественная подготовка компьютерной техники для организации мероприятий (СПТ, ДЭ, олимпиады и пр.)	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	0	
5	Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации.	Соблюдение сроков	3	3
		Отклонение от сроков	-2	
	ИТОГО:			15

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) лаборанта ГБПОУ СО «ТХТК»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	1	1
		Наличие обоснованных жалоб	-1	
2	Своевременная и качественная подготовка лабораторий для организации образовательного процесса	Отсутствие замечаний	1	1
		Наличие замечаний	0	
3	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты при подготовке лабораторий.	Отсутствие замечаний	2	2
		Наличие замечаний	0	
	ИТОГО:			4

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) секретаря, диспетчера образовательного учреждения,
делопроизводителя, секретаря учебной части ГБПОУ СО «ТХТК»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	3	3
		Наличие обоснованных жалоб	-1	
2	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности непосредственного руководителя (сбор необходимых материалов, отчетов, оповещений и пр.)	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	0	
3	Качественное ведение делопроизводства/установленной документации.	Отсутствие замечаний	2	2
		Наличие замечаний	0	
4	Соблюдение сроков предоставления отчетов, информации по отдельным вопросам и качество исполнения документов.	Отсутствие замечаний	3	3
		Наличие замечаний	0	
	ИТОГО:			11

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) водителя автомобиля
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленн ый показатель	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний	4	4
		Наличие замечаний	-2	
3	Отсутствие замечаний по ведению документации	Отсутствие замечаний	2	2
		Наличие замечаний	0	
4	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	Отсутствие замечаний	5	5
		Наличие замечаний	0	
5	За выполнение сверхплановых заданий по поручению руководства.	Отсутствие замечаний	5	5
		Наличие замечаний	0	
	ИТОГО:			16

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) младшего обслуживающего персонала (вахтер, дворник,
уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений,
гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)
ГБПОУ СО «ТХТК»**

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленн ый показатель	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний	1	1
		Наличие замечаний	0	
2	Отсутствие замечаний администрации ОО касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной, электробезопасности, норм САНПиН	Отсутствие замечаний	2	2
		Наличие замечаний	0	
3	Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря	Случаи порчи и утери имущества отсутствуют	1	1
		Факты порчи и утери имущества имеются	0	
	ИТОГО:			4

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда) преподавателей
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№ п/п	Критерии	Результат, шкала оценивания	Установл енный балл	максимальное количество баллов	Оценка преподавателя	Оценка эксперта
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	Отсутствие отрицательной динамики	3	3		
		Снижение отрицательной динамики на 50%	1,5			
		Положительная динамика	1			
		Отрицательная динамика	-3			
1.2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики	<i>предыдущий отчётный период</i> А1 семестр 2023/2024 уч.г. 3,9 <i>текущий отчетный период:</i> 1 семестр 2023/2024 уч.г. 4,0	2	2		
1.3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений	1	1		
		Наличие обоснованных обращений	-1			
1.4	Сохранность контингента	97% и выше	3			

	обучающихся закреплённой группы не ниже 95% на начало периода закреплёния группы за данным работником	95%-97%	2	3		
1.5	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточный и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением	70% и более обучающихся, продемонстрировавших на ДЭ уровень подготовки не ниже установленного в колледже, от общего числа обучающихся, сдавших ДЭ (для преподавателей, осуществляющих подготовку)	3	3		
1.6	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних	отсутствие (снижение)	1	1		
		увеличение	-1			
1.7	Снижение (отсутствие) пропусков обучающихся учебных занятий без уважительной причины.	<i>предыдущий отчётный период</i> А1 семестр 2023/2024уч.г. 78% <i>текущий отчетный период:</i> 1 семестр 2023/2024 уч.г. 60 %	2	2		
1.8	Руководство практической подготовкой обучающихся	Качественное и своевременное оформление журналов по практике, предоставление сведений и отчетности	2	2		

1.9	Отсутствие обоснованных замечаний от баз практик по соблюдению корпоративных правил обучающимися.	Отсутствие обоснованных замечаний	1	1		
		Наличие обоснованных замечаний	-1			
2.Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся						
2.1	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионата 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	(за одного участника или команду, всем, участвующим в подготовке по приказу) Достижения на уровне:		5		
		-ОО (дополнительно при наличии победителей и призеров- 0,5 балла)	1			
		-города (дополнительно при наличии победителей и призеров- 1 балл)	2			
		-региона (дополнительно при наличии победителей и призеров- 2 балла)	3			
		-РФ и международном (дополнительно при наличии победителей и призеров- 3 балла)	5			
2.2	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов	(за одного участника или команду, всем, участвующим в подготовке) Достижения на уровне:				
		-ОО (дополнительно при наличии победителей и	1			

	Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	призёров- 0,5 балла)		5		
		-города (дополнительно при наличии победителей и призёров- 1 балл)	2			
		-региона (дополнительно при наличии победителей и призёров- 2 балла)	3			
		-РФ и международном (дополнительно при наличии победителей и призёров- 3 балла)	5			
2.3	Наличие не менее двух реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	участие в конкурсе проектов на уровне: -ОО	1	5		
		города	2			
		региона	3			
		РФ и международном	5			
2.4	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, гражданско-патриотические проекты, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	Не менее 2% обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, от общего числа от обучающихся закрепленной группы	1	6		
		Не менее 45% обучающихся вовлеченных в волонтерское движение, от общего числа от обучающихся закрепленной группы	1			

		Не менее 30% обучающихся вовлеченных в творческую деятельность, от общего числа от обучающихся закрепленной группы	1			
		Не менее 2% обучающихся вовлеченных в деятельность студенческих общественных объединений, от общего числа от обучающихся закрепленной группы	1			
		Не менее 50% обучающихся вовлеченных в наставничество, от общего числа от обучающихся закрепленной группы	1			
		Не менее 3%, вовлеченных в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, направленных на гражданское и патриотическое воспитание, от общего числа обучающихся закрепленной группы	1			
2.5	Доля обучающихся, участвующих во Всероссийском чемпионском движении по профессиональному мастерству	участие преподавателя в мероприятиях Всероссийского чемпионского движения по профессиональному мастерству «Профессионалы», /	1	2		

	« Профессионалы », составляет не менее 24%	Абилимпикс				
		Не менее 24% обучающихся закрепленной группы, участников Всероссийского чемпионского движения по профессиональному мастерству «Профессионалы», /Абилимпикс от общего числа обучающихся закрепленной группы не ниже показателя, установленного колледжем	1			
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%	Увеличение (сохранение) контингента занимающихся в кружках, секциях, клубах на базе ОО (руководителю кружка, секции, классному руководителю)	1	2		
		Не менее 50% обучающихся закрепленной группы, участвующих в деятельности кружков, секций и т.д. от общего числа обучающихся закрепленной группы не ниже установленного в колледже значения	1			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						

3.1	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении	Включение открытых образовательных ресурсов (в т.ч. ресурсов ЦОС) в реализацию УД/МДК/ПМ/практики (наличие реестра, включение в рабочую программу)	2	2		
		Применение ДОТ и ЭО при реализации УД/МДК/ПМ (реализация части УД/МДК/ПМ с применением открытых образовательных ресурсов, ресурсов СДО, цифровых сервисов)	5	5		
		Применение при реализации УД/МДК/ПМ и программ ДПО электронных учебных курсов, разработанных в соответствии с утвержденным шаблоном, одобренных структурным подразделением ТХТК ЦНПО «Приоритет-Регион» и размещенных в ТХТК-MOODLE		6		
		до 100 ч.	3			
		101-300 ч.	4			
		301-500 ч.	5			
		более 500 ч.	6			
3.2	Наличие у преподавателя, в	Публикации на официальном	1			

	т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события жизни колледжа, профессиональной деятельности в СМИ	сайте ОО (не менее 2 в отчетный период)		3		
		Публикации в официальных социальных сетях (не менее 2 в отчетный период)	1			
		Наличие печатных публикаций в СМИ	1			
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога						
4.1	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) (за каждое)	на уровне ОО	1	4		
		на уровне города	2			
		на уровне региона	3			
		на всероссийском или международном уровне	4			
4.2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	заочное участие	0,5	6,5		
		очное и/или онлайн участие	1			
		достижения: на уровне ОО	1			
		на уровне города	2			
		на уровне региона	3			
		на всероссийском или международном уровне	5			
4.3	Повышение квалификации педагога	Повышение квалификации (участие в обучающих	0,5			

		семинарах, тренингах, курсах ПК и т.д., кроме методических советов, педагогических советов, заседаний ПЦК), за каждое мероприятие по приказу, листу регистрации или при наличии подтверждающих документов		2		
		Повышение квалификации в центре непрерывного повышения профессионального мастерства при ИРО (курсы с пометкой «МР»), на платформе «Цифровая экосистема ДПО», ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»	1			
		Повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы воспитания	1			
4.4	Разработка ООП: профессиональный модуль, рабочие программы, корректировка имеющихся программ	Разработка профессионального модуля (не более 1)	3,5	8,5		
		Разработка рабочих программ (не более 2) – 1,5 баллов (за 1)	1,5			
		Корректировка имеющихся программ (не более 4) – 0,5 балла (за 1)	0,5			
4.5	Участие в достижении ключевых показателей проектов программ развития	Руководство проектной группой преподавателей, преподавателей и студентов	3			

	колледжа	Участие в работе проектных групп, экспериментальных площадок, творческих групп преподавателей	2	5		
4.6	Своевременность и надлежащее качество предоставления отчетной документации и информации	Своевременное и качественное заполнение журналов (<i>не реже 1 раза в неделю</i>), предоставление сведений и отчетности	2	2		
		Незаполненные журналов в срок, некачественное предоставление информации	-2			
		Своевременное представление оценочных ведомостей, заполнение зачетных книжек по итогам промежуточной аттестации (<i>не позднее 2 рабочих дней после ПА</i>)	2	2		
		Несвоевременное представление	-2			
4.7	Проведение эффективной профориентационной работы (по обеспечению выполнения КЦП)	Обеспечение выполнения приема абитуриентов, активная профориентационная работа (по результатам за предыдущий год за одно мероприятие): -проведение мероприятий для учащихся школ (с привлечением агитбригад, проведение мастер-классов,	2	8		

		организация профессиональных проб, организация деловых игр с применением презентаций)				
		-проведение мероприятий с родителями (с участием агитбригад, презентаций, мастер-классов)	2			
		-участие в городских массовых мероприятиях, промо-акциях, проведение мастер-классов	2			
		-разработка программ курсов дополнительного образования, предпрофильной подготовки в отчетном периоде (за каждую программу курса)	2			

4.8	Выполнение особо важных или срочных работ руководства, связанных с образовательным процессом и/или обеспечением отличного санитарного состояния учебных или иных помещений, прилегающих территорий	выполнение работ	3	3		
	ВСЕГО		100	100		

Результат самоанализа представил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202__ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202__ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда) социального педагога
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№	Критерии	Результат, шкала оценивания	Установленный балл	максимальное количество баллов	Выполнено(заполняется работником)	Утверждено (руководитель СП)
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Отсутствие	2	2		
		Снижение	1			
		Увеличение	-1			
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	С учета сняты 100% неблагополучные семьи по итогам систематической профилактической работы педагога, зафиксированной в отчетных документах	2	2		
1.3	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%	2	2		
		Менее 100%	0			
1.4	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под	На уровне колледжа	1	4		
		На уровне города	2			
		На уровне области	3			
		На всероссийском и международном уровне	4			

	руководством социального педагога (в зависимости от уровня)					
1.5	Доля конфликтных ситуаций «решенных» службой примирения (медиации)	100%	2	2		
		Менее 100%	0			
	ИТОГО			12		
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)	100%	2	2		
		Менее 100%	0			
2.2	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч	85-99%	1	2		
		100%	2			

	РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)					
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	2		
		100%	2			
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)	на уровне колледжа	1	4		
		На уровне города	2			
		На уровне области	3			
		На всероссийском и международном уровне	4			
2.5	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в	60% и более	2	2		
		30%-59%	1			
		Менее 30%	0			

	свободное от учебы организация время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года					
	ИТОГО			12		
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)	на уровне колледжа	1	4		
		На уровне города	2			
		На уровне области	3			
		На всероссийском и международном уровне	4			
		Ниже 50%	0			
3.2	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Наличие индивидуальных достижений, наград наставляемого в профессиональных конкурсах	1,5	3		
		Распространение профессиональных работ и практик наставляемого в профессиональном сообществе	0,5			
		Наличие достижений и наград обучающихся наставляемого в олимпиадах, конкурсах различного уровня	1			

	ИТОГО		4		
4.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
4.1	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие обоснованных жалоб	5	5	
		Наличие обоснованных жалоб	-1		
	ИТОГО			2	
ВСЕГО				36	

Результат самоанализа представил:

(должность) (подпись) (ФИО)

«____» _____ 202__ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность) (подпись) (ФИО)

«____» _____ 202__ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда) педагога-психолога
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№	Критерий оценивания	Результат, шкала оценивания	Установленный балл	максимальное количество баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководитель СП)
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам	Положительная динамика: в когнитивной сфере- 20-39%	0,5	2		
		в эмоционально-волевой сфере 40-59%	0,5			
		в общении 60% и более	1			
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	Отсутствие положительного результата за отчетный период	-2	2		
		Наличие положительного результата за отчетный период	2			
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии	Системная работа по мониторингу психологического здоровья обучающихся отражена в отчетных документах и аналитических отчетах.		3		

психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья, обучающихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития					
---	--	--	--	--	--

	(завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.					
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов - детей в %	60-70%	1	3		
		71-85%	2			
		свыше 85%	3			
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и образовательная олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	На уровне колледжа	1	4		
		На уровне города	2			
		На уровне области	3			
		На всероссийском и международном уровне	4			

1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	На уровне колледжа	1	3		
		На уровне города	2			
		На уровне области	3			
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся, %	51-60%	0,5	2		
		61-75%	1			
		76-85%	1,5			
		свыше 85%	2			
1.8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся, %	51-60%	0,5	2		
		61-75%	1			
		76-85%	1,5			
		свыше 85%	2			
1.9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся, %	51-60%	0,5	2		
		61-75%	1			
		76-85%	1,5			
		свыше 85%	2			
	ИТОГО			23		
2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в	Наличие публикаций	Не менее 2 отчетный период	1		

	периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)					
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 в 2 недели в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	да	1	1		
		нет	0			
	ИТОГО			2		
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога						
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	да	1	1		
		нет	0			
3.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО,	да	1	1		
		нет	0			

	(в зависимости от уровня)					
3.3.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	да	2	2		
		нет	0			
3.4.	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)	да	5	5		
		нет	0			
	ИТОГО			9		
ВСЕГО				34		

Результат самоанализа представил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202__ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202__ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда) педагога-организатора, педагога дополнительного образования
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№	Критерий оценивания	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	максимальное количество баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководитель СП)
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг (заполняется работником)						
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70-74%	0,5	2		
		75-79%	1			
		80 и более %	2			
1.2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период	100%	2	2		
1.3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного	ДОП соответствуют требованиям Целевой модели развития региональных	2	2		

	образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	систем образования детей.				
		ДОП не соответствуют требованиям Целевой модели развития региональных систем образования детей.	0			
1.4	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о	70-79%	1	2		
		80% и более	2			

	качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)					
	ИТОГО			8		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
2.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	60% и более	1	1		
2.2	Доля обучающихся объединения дополнительного образования - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований,	до 5%	0,5	2		
		5-10%	1			
		10-15%	1,5			
		свыше 15%	2			

	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 (баллы могут суммироваться)					
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	не менее 15%	1	1		
2.4	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5%	0,5	2		
		5-10%	1			
		10-15%	1,5			
		свыше 15%	2			
2.5	Доля обучающихся	Положительная	2	2		

	объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные образовательная формы сопровождения и наставничества, в т.ч. организация с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	динамика достижений наставляемого – свыше 50% увеличение количества баллов, набранных наставляемым за отчетный период в соответствии с Листом самоанализа				
2.6	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) За каждый коллектив, имеющий звание «Образцовый»	Наличие	1	1		
		Отсутствие	0			
	ИТОГО			9		
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						
3.1	Доля обучающихся объединения дополнительного	менее 17%	0	2		
		17% и выше	2			

	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					
3.2	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)	Наличие публикаций	1	1		
		Отсутствие публикаций	0			
	ИТОГО			3		
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога						
4.1	Участие педагогического работника в работе экспертных советов,	да	1	1		
		нет	0			

	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)					
4.2	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	да	1	1		
		нет	0			
4.3	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	да	1	1		
		нет	0			
	ИТОГО			3		
5.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей						
5.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от	До 50%	1	2		
		Свыше 50%	2			

	выполнявших нормы ВФСК ГТО, %					
5.2	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	да	2	2		
		нет	-2			
5.3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб	3	3		
		Наличие обоснованных жалоб	-3			
	ИТОГО			7		
ВСЕГО				30		

Результат самоанализа представил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202__ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202__ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда) педагога-библиотекаря
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№	Критерий оценивания	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	максимальное количество баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководитель СП)
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями (информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников)	до 45%	1	4		
		свыше 45%	4			
1.2	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей)	до 20 посещений	1	2		
		свыше 20 посещений	2			
1.3	Достижение средних значений читаемости 12 книговыдач; обучающимися за отчётный период (без учета свыше 12выдачи учебников) (количество выданных книг книговыдач на бумажных носителях на количество читателей)	от 10 до 12 книговыдач	1	2		
		свыше 12 книговыдач	2			
1.4	Доля обучающихся,	до 75% от	1	2		

	охваченных мероприятиями, подготовленными библиотекой (информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период	общего количества обучающихся свыше 75% от общего количества обучающихся	2			
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период	Отсутствие	1	1		
		Наличие	0			
	ИТОГО			9		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек	1	2		
		более 3-х человек	2			
		отсутствие	0			
	ИТОГО			2		
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						
3.1	Разработанные педагогом-библиотекарем и используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты	до 10 разработок	2	3		
		свыше 10 разработок	3			

	(в т.ч. мульти- презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период					
3.2	Наличие ресурса в сети Интернет библиотеки (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	2	2		
		нет	0			
	ИТОГО			5		
4.Результативность организационно-методической деятельности педагога						
4.1	Результативность педагога-библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)	да	1	1		
		нет	0			
4.2	Наличие у педагога-библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	да	2	2		
		нет	0			

	ИТОГО			3		
			ВСЕГО	21		

Результат самоанализа представил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202__ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202__ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда) методиста
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№	Критерий оценивания	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	максимальное количество баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководитель СП)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	отсутствие	2	2		
		наличие	-1			
	ИТОГО			2		
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога						
2.1	Наличие обучающихся, подготовленных педагогом-библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х человек	1	2		
		более 3-х человек	2			
		Отсутствие	0			
2.2.	Участие методиста, в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	да	3	3		
		нет	0			

2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90%	2	3		
		91%-100%	3			
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	3		
2.5	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х разработок	1	3		
		свыше 3-х разработок	3			
2.6	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	до 3-х разработок	1	3		
		свыше 3-х разработок	3			
2.7	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	да	3	3		
		нет	0			
2.8	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	да	4	4		
		нет	0			
2.9	Участие в мероприятиях непрерывного профессионального роста (баллы суммируются)	консультации преподавателей по вопросам составления и выполнения индивидуальной программы непрерывного профессионального роста	1	7		
		организация работы с молодыми педагогами, в т.ч. наставничество, консультации,	1			

		участие в работе школы молодого педагога			
		подготовка и проведение семинаров для преподавателей колледжа, в т.ч. создание организационных условий для мероприятиях непрерывного педагогического роста	1		
		организация и проведение мониторинга профессиональных дефицитов преподавателей	1		
		наличие индивидуальной программы непрерывного профессионального роста	1		
		выполнение индивидуальной программы непрерывного профессионального роста	1		
		повышение квалификации (участие в обучающих семинарах, тренингах, курсах ПК и т.д. кроме методических советов, педагогических советов, заседаний ПЦК) за каждое мероприятие по приказу, листу регистрации или при наличии подтверждающих документов	1		
			ИТОГО	31	
			ВСЕГО	33	

Результат самоанализа представил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда) заместителя директора по учебной работе
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№ п/п	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утвержде но (руководит ель СП)
1	2	3	4	5
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: увеличение или 100% успеваемость - 1 балл	1		
1.2.	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации - 1 балл	1		
1.3.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие – 1 балл; более 5% от общего количества выпускников – 2 балла	2		
1.4.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся 10% и выше – 2 балла	2		
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1.	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 Наличие достижений, наград у педагогического коллектива (индивидуальных и/или коллективных) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» или на уровне области – 1 балл;	2		

	на российском или международном уровне – 2 балла			
2.2.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» или на областном уровне – 1 балл; на российском или международном уровне – 2 балла	2		
3.	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
3.1.	Количество школьников, вовлеченных образовательным учреждением в курсы предпрофильной подготовки: в городской местности: с охватом от 50 до 100 учащихся – 1 балл, 100 учащихся и более – 2 балла; в сельской местности: с охватом от 20 до 50 учащихся – 1 балл, 50 учащихся и более – 2 балла	2		
3.2.	Доля внебюджетных средств учреждения, направленных на создание в образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями 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» - 3% - 1 балл, от 3% - до 5% - 2 балла, свыше 5% - 3 балла.	3		
3.3.	Обеспечение образовательным учреждением доступа обучающихся в электронные ресурсы по специальности: 7%-10% рабочих программ - 1 балл, более 10% рабочих программ - 2 балла	2		
4	Эффективность управленческой деятельности			
4.1.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% - 3 балла	3		
4.2.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95%-97% - 2 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 3 балла	3		
4.3.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной, стажировочной и т.д.) площадки; ведущего или профильного колледжа (техникума); специализированного центра компетенций; организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций); наличие структурного	3		

	подразделения на предприятии; участие учреждения в деятельности ЦОПП (определяется на основании отчета о деятельности) – по 1 баллу за каждое направление, но не более 3 баллов			
4.4.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации, – 1 балл	1		
4.5.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований – 2 балла	2		
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3		
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% - 1 балл; от 26% до 33% - 2 балла; 33% и более – 3 балла	3		
5.2.	Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше – 2 балла	2		
6.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1		
6.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1		
6.3.	Отсутствие случаев травматизма среди работников учреждения во время образовательного процесса, - 1 балл	1		
	ИТОГО:	40		

Результат самоанализа представил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда) заведующего отделением
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководитель СП)
1	2	3	4	5
1.	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: увеличение или 100% успеваемость - 1 балл	1		
1.2.	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой государственной аттестации: 1балл	1		
2	Эффективность управленческой деятельности			
2.1.	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100% - 3 балла	3		
2.2.	Сохранность контингента студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета: 95%-97% - 2 балла, выше 97% в течение отчетного периода - 3 балла	3		
2.3.	Отсутствие замечаний по ведению документации-2балла	2		
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
3.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1		
3.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1		

	ИТОГО:	12		
--	---------------	-----------	--	--

Результат самоанализа представил:

 (должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

Результат самоанализа проверил:

 (должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда)
заместителя директора по ФЭР
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивани я	Установ ленный показат ель	Максима льное кол-во баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководите ль СП)
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие обоснованных жалоб	5	5		
		Наличие обоснованных жалоб	0			
2	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на конец отчетного периода	Отсутствие	5	5		
		Наличие	-2			
3	Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций	Отсутствие замечаний	5	5		
		Наличие замечаний	-1			
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний	4	4		
		Наличие замечаний	-1			
5.	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Наличие показателе й	3	3		

	эффективности расходования средств образовательной организации	Отсутствие показате й	0			
6	Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	Отсутствие замечаний	5	5		
		Наличие замечаний	-3			
	ИТОГО:			27		

Результат самоанализа представил:

_____ (должность) _____ (подпись) _____ (ФИО)

«_____» _____ 202__ г.

Результат самоанализа проверил:

_____ (должность) _____ (подпись) _____ (ФИО)

«_____» _____ 202__ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда)
заместителя директора по административно-хозяйственной работе
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Устан овленн ый показа тель	Максим альное количес тво баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утвержд ено (руководи тель СП)
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам обеспечения образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	3	3		
		Наличие обоснованных жалоб	-2			
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб	1	1		
		Наличие обоснованных жалоб	-1			
3	Отсутствие замечаний по ведению документации	Отсутствие замечаний	1	1		
		Наличие замечаний	-1			
4	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (хозяйственных, гражданско-правового характера)	Регулярно принимает участие	2	2		
		Эпизодически принимает участие	1			
5	Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения.	Обеспечивает заблаговреме нно	2	2		
		Не обеспечивает заблаговреме нно	-1			
6	Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на 100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации.	Отсутствие замечаний	2	2		
		Наличие замечаний	-1			

7	Качественное обеспечение комплексной безопасности образовательного процесса.	обеспечивает	1	1		
8	Качественное проведение генеральных уборок, качественная подготовка ОО к началу нового учебного года/2 полугодия текущего учебного года.	обеспечивает	2	2		
	ИТОГО:			14		

Результат самоанализа представил:

_____ (должность) _____ (подпись) _____ (ФИО)

« _____ » _____ 202__ г.

Результат самоанализа проверил:

_____ (должность) _____ (подпись) _____ (ФИО)

« _____ » _____ 202__ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда)
экономиста ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установ ленный показат ель	Максим альное количес тво баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утвер ждено (руковод итель СП)
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие обоснованных жалоб	5	5		
		Наличие обоснованных жалоб	-1			
2	Отсутствие замечаний по ведению документации.	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	0			
3	Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	0			
4	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на конец отчетного периода.	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	-2			
5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	-1			
6.	Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	-2			
	ИТОГО:			20		

Результат самоанализа представил:

(должность) (подпись) (ФИО)

«_____» _____ 202__ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность) (подпись) (ФИО)

«_____» _____ 202__ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда)
зав. библиотекой, библиотекаря
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№ п/ п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленн ый показатель	Макс ималь ное колич ество балло в	Выполн ено (заполня ется работник ом)	Утвержд ено (руковод итель СП)
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности библиотеки	Отсутствие обоснованных жалоб	1	1		
		Наличие обоснованных жалоб	-1			
2	Отсутствие замечаний по ведению документации	Отсутствие замечаний	1	1		
		Наличие замечаний	-1			
3	Качественное обеспечение участников образовательного процесса услугами электронной библиотеки.	Свыше 80% обучающихся пользуются услугами ЭБ	3	3		
		До 80%	1			
4	Отсутствие замечаний по содержанию библиотечного фонда.	Отсутствие замечаний	2	2		
		Наличие замечаний	-2			
5	Доля обучающихся вовлеченных в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленного на	До 20% от общего количества обучающихся	1	2		
		Свыше 20%	2			

	повышение читательского интереса					
6	Разработанные библиотекарем и используемые в образовательном процессе информационные продукты (презентации, буклеты, дайджесты и пр.)	До 10-ти разработок	1	2		
		Свыше 10 разработок	2			
7	Наличия обучающихся подготовленных библиотекарем, ставших победителем конкурсов, олимпиад, чтениях и пр.	До 3 человек	1	2		
		Свыше 3 человек	2			
				13		

(должность)
)

(подпись)

(ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность)

(подпись)

(ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда)
специалиста ОК ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установленный показатель	Максимальное количество баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководитель СП)
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации деятельности службы ОК	Отсутствие обоснованных жалоб	1	1		
		Наличие обоснованных жалоб	-1			
2	Отсутствие замечаний по ведению документации	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	0			
3	Своевременное внесение данных в автоматизированные системы управления региональной системой образования (АСУ РСО, АИС «Кадры в образовании»)	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	0			
4	Качественная работа по организации обязательных медицинских осмотров сотрудников ОО	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	-2			
5	Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	-1			
	ИТОГО:			13		

Результат самоанализа представил:

_____	_____	_____
(должность)	(подпис ь)	(ФИО)

«_____» _____ 202__ г.
Результат самоанализа проверил:

_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)

«_____» _____ 202__ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда)
инженера по охране труда
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Устан овленн ый показа тель	Макси мальн ое количе ство баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководите ль СП)
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации охраны труда и здоровья	Отсутствие обоснованн ых жалоб	1	1		
		Наличие обоснованн ых жалоб	-1			
2	Отсутствие замечаний по ведению документации	Отсутствие замечаний	2	2		
		Наличие замечаний	0			
3	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса	Отсутствие	3	3		
		Наличие	-3			
4	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	Отсутствие замечаний	2	2		
		Наличие замечаний	0			
5	Своевременная организация обучения сотрудников по охране труда	Отсутствие замечаний	2	2		
		Наличие замечаний	0			
6		Отсутствие замечаний	3 -3	3		
		Наличие замечаний				

	ИТОГО:			13		
--	---------------	--	--	-----------	--	--

Результат самоанализа представил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда)
инженера-программиста
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Устан овленн ый показа тель	Макси мальн ое количе ство баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководите ль СП)
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации образовательного процесса	Отсутствие обоснованн ых жалоб	1	1		
		Наличие обоснованн ых жалоб	-1			
2	Внедрение инновационных информационных технологий, обеспечивающих эффективность образовательного процесса	Наличие информацио нных продуктов	5	5		
		Отсутствие	0			
3	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по соблюдению сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	0			
4	Своевременная и качественная подготовка компьютерной техники для организации мероприятий (СПТ, ДЭ, олимпиады и пр.)	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	0			
5	Обеспечение соблюдения сроков действия лицензий на	Соблюдение сроков	3	3		
		Отклонение	-2			

	100% программного обеспечения, используемого в образовательной организации.	от сроков				
		Наличие замечаний				
	ИТОГО:			15		

Результат самоанализа представил:

_____ (должность) _____ (подпись) _____ (ФИО)

« _____ » _____ 202__ г.

Результат самоанализа проверил:

_____ (должность) _____ (подпись) _____ (ФИО)

« _____ » _____ 202__ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда)
лаборанта
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Устан овленн ый показа тель	Макси мальн ое количе ство баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководите ль СП)
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации образовательного процесса	Отсутствие обоснованн ых жалоб	1	1		
		Наличие обоснованн ых жалоб	-1			
2	Своевременная и качественная подготовка лабораторий для организации образовательного процесса	Отсутствие замечаний	1	1		
		Наличие замечаний	0			
3	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты при подготовке лабораторий.	Отсутствие замечаний	2	2		
		Наличие замечаний	0			
	ИТОГО:			4		

Результат самоанализа представил:

(должность) (подпись) (ФИО)

«_____» _____ 202__ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность) (подпись) (ФИО)

«_____» _____ 202__ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда)
секретаря, диспетчера образовательного учреждения, делопроизводителя, секретаря
учебной части
ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Устан овленн ый показа тель	Макси мальн ое количе ство баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководите ль СП)
1	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам организации образовательного процесса	Отсутствие обоснованн ых жалоб	1	1		
		Наличие обоснованн ых жалоб	-1			
2	Организационно- техническое обеспечение административно- распорядительной деятельности непосредственного руководителя (сбор необходимых материалов, отчетов, оповещений и пр.)	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	0			
3	Качественное ведение делопроизводства/ установленной документации.	Отсутствие замечаний	2	2		
		Наличие замечаний	0			
	Соблюдение сроков предоставления отчетов, информации по отдельным вопросам и качество исполнения документов.	Отсутствие замечаний	3	3		
		Наличие замечаний	0			
	ИТОГО:			9		

Результат самоанализа представил:

_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)

« _____ » _____ 202 ____ г.

Результат самоанализа проверил:

_____	_____	_____
(должность)	(подпись)	(ФИО)

« _____ » _____ 202 ____ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда)
водителя автомобиля ГБПОУ СО «ТХТК»**

ФИО

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Установл енный показате ль	Макс имал ьное коли честв о балло в	Выполнен о (заполняет ся работнико м)	Утверждено (руководитель СП)
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний	4	4		
		Наличие замечаний	-2			
2	Отсутствие замечаний по ведению документации	Отсутствие замечаний	2	2		
		Наличие замечаний	0			
3	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	Отсутствие замечаний	5	5		
		Наличие замечаний	0			
	За выполнение сверхплановых заданий по поручению руководства.	Отсутствие замечаний	5	5		
		Наличие замечаний	0			
	ИТОГО:			16		

Результат самоанализа представил:

(должность)

(подпись)

(ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность)

(подпись)

(ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

**Лист самооценки результативности и качества работы (эффективность труда)
младшего обслуживающего персонала (вахтер, дворник, уборщик производственных
помещений, уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по
комплексному обслуживанию и ремонту здания)**

ГБПОУ СО «ТХТК»

ФИО _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности работников	Результат, шкала оценивания	Устан овленн ый показа тель	Макси мальн ое количе ство баллов	Выполнено (заполняется работником)	Утверждено (руководите ль СП)
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний	1	1		
		Наличие замечаний	0			
2	Отсутствие замечаний администрации ОО касающихся соблюдения работником норм охраны труда, противопожарной, электробезопасности, норм СанПиН	Отсутствие замечаний	2	2		
		Наличие замечаний	0			
3	Бережное отношение и сохранность уборочного инвентаря	Случаи порчи и утери имущества отсутствуют	1	1		
		Факты порчи и утери имущества имеются	0			
	ИТОГО:			4		

Результат самоанализа представил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

Результат самоанализа проверил:

(должность) (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 202 ____ г.

Категория работников	Основания для премирования
Работники колледжа	1. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством. 2. За занятие призового места работником в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня). 3. За работу по подготовке студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства и профессиональных олимпиад (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров). 4. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда. 5. За активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работ, в том числе организация дуального обучения. 6. За качественную подготовку и проведения мероприятий, связанных с деятельностью колледжа. 7. За качественную работу по пополнению и укреплению материальной базы (мастерской, лаборатории). 8. За качественную работу по подготовке материалов для формирования учебно-методического комплекса образовательных программ, реализуемых в колледже. 9. За качественную разработку контрольно-оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации и квалификационных экзаменов. 10. За организацию, проведение, участие в конкурсах различного уровня (кроме конкурса профессионального мастерства). 11. За особые достижения, заслуги. 12. За активное участие в развитии образовательного учреждения. 13. За обобщение и распространение своего педагогического опыта. 14. Оформление тематических выставок. 15. Вовлеченность в организацию проведения СПТ (Не менее 90% обучающихся закрепленной группы). 16. Профилактическая работа с обучающимися по результатам СПТ (выполнение мероприятий плана профилактической работы) 17. За выявление детей с антивитаальными переживаниями и аутоагрессией, а также о фактах суицидальных проявлений и деструктивного поведения и информированием о таких

	обучающихся.
--	--------------

Приложение № 40

**Лист оценивания деятельности работников АУП для
поощрительных выплат.**

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Кол-во набранных баллов
1	Своевременное предоставление полных и достоверных сведений, предусмотренных текущими и итоговыми отчетами	3	
2	Бюджет, комплектование на 2026год (уточненная численность на 01.01 и 01.09 (срок предоставления и полнота представленной информации)	3	
6	Своевременное размещение информации на сайтах (официальные сайты ГОУ, ГУОТ, busgov и др.)	3	
7	Отсутствие предписаний, замечаний (режимного характера и не требующих значительных капитальных вложений), выданных надзорными органами по результатам проверок (ГПН, РПН, УВД, ГИБДД, ФСБ), а также замечаний по итогам ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности	3	
8	Наличие обоснованных жалоб по образовательной организации	-1	
	Своевременное заполнение системы ГИС СО "АСУ РСО СПО"/ Своевременное заполнение эл.журнала, эл. дневника и расписания в ГИС СО «АСУ РСО» в соответствии с данными отчёта «Контроль заполнения данных и выгрузки на витрину» (исполнение не менее 85% по каждой позиции) (ООО)	3	
	Сведения в ЕГИССО (в срок до до 25.07.2026г., 25.08.2026г., 25.09.2026г.)	3	
	Своевременное и качественное предоставление статистической отчетности по форме ОО-1 и СПО-1	3	
	Своевременное предоставление пресс-релизов	3	

	по реализации национальных проектов для СРК		
	Выполнение показателя "Доля педагогов написавших одно и более сообщений в неделю"	3	
	Ежемесячный отчет об экономии по контрактам, договорам, заключенным по результатам конкурентных закупок	3	
	Качественное и своевременное внесение информации в ФИС ФРДО	3	
	Всего:	32	

Приложение № 41

Лист оценивания деятельности работников УВП для поощрительных выплат.

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов
1	Активное участие в развитии образовательного учреждения	3	
2	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью колледжа	3	
3	Своевременное размещение информации на сайтах (официальные сайты ГОУ, ГУОТ, busgov и др.)	5	
4	Ревакцинация сотрудников (не менее 75%)	5	
5	Выполнение особо важных и срочных заданий по актуальным организационно-распорядительным документам	5	
6	Планирование финансового обеспечения на 2026-2027 гг. (срок предоставления и полнота представленной информации)	5	
	Всего:	26	

**Лист оценивания деятельности работников МОП для поощрительных
выплат.**

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов
1	Качественная подготовка колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2	
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий: проведение генеральной уборки	2	
3	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	4	
4	Обеспечение безопасной перевозки детей	2	
5	Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов	2	
	Всего:	12	

Лист ознакомления

[illegible]