

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Губернский колледж г. Сызрани» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»;

постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2012 № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившем силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета», приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2017 № 798 «О повышении заработной

платы работников бюджетной сферы», постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области» (вместе с «Порядком определения объема и условием предоставления субсидий государственным бюджетным и автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление начиная с февраля 2018 года ежемесячных денежных выплат в размере 1 500 (одной тысячи пятисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области»), постановлением Правительства Самарской области от 17.12.2018 № 782 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 30.05.2019 № 513-р «О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2014 № 521-р «Об утверждении Перечня показателей эффективности деятельности государственных профессиональных образовательных организаций Самарской области»», постановлением Правительства Самарской области от 04.12.2019 № 879 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», постановлением Правительства Самарской области от 21.09.2020 № 716 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 23.11.2020 № 915 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», Уставом Учреждения и другими нормативными документами.

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

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

2. Формирование фонда оплаты труда

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

$$\text{ФОТ} = N * D * H,$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников Учреждения;

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

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

H – количество обучающихся Учреждения.

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

3. Структура фонда оплаты труда

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

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

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

3.4. Стимулирующая часть ФОТ работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5. Размер стимулирующей части ФОТ работников устанавливается в соответствии с методикой расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения среднего профессионального образования и не может превышать 26,73% ФОТ.

4. Должностные оклады работников Учреждения

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

4.2. Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при увеличении выслуги лет - со дня увеличения выслуги;

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

4.3. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

4.5. Учебная нагрузка преподавателей на учебный год определяется с учетом количества часов по учебным планам и контингента обучающихся. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

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

4.7. Объем учебной нагрузки больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с письменного согласия преподавателя.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх

установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогического работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

4.9. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на $1/10$ часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым пункта 4.10.

4.10. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом

месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

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

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

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

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

5.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в

условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ.

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

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

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

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 12% (при наличии вредных факторов по результатам специальной оценки условий труда, преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке, указанной в заявлении);

- доплата за работу в ночное время (ночное время исчисляется с 22.00 до 6.00) – до 35% должностного оклада;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – до 100% должностного оклада;

- доплата за сверхурочную работу (учетный период календарный год);

- доплата за совмещение профессий (должностей) – до 100% должностного оклада;

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы – до 350% должностного оклада с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 100% должностного оклада;

- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) - 25% должностного

оклада (преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке);

- надбавка руководящим, педагогическим работникам колледжа – 15% должностного оклада (преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке);

- доплата педагогическим работникам за кураторство обучающихся и работу с родителями - 1% должностного оклада за одного обучающегося – устанавливается исходя из количественного состава закрепленной группы. Доплата устанавливается от оклада по должности преподаватель в соответствии с квалификационной категорией. Доплата может уменьшаться или увеличиваться в зависимости от количественного состава группы.

- доплата работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями). Доплата устанавливается от оклада по должности преподаватель в соответствии с квалификационной категорией:

- 1 степень – до 10%;

- 2 степень – до 7%;

- 3 степень – до 5%;

- доплата работникам за проверку тетрадей и письменных работ (производится без учета консультационных и экзаменационных часов). Доплата устанавливается от оклада по должности преподаватель в соответствии с квалификационной категорией и педагогической нагрузкой:

- русский язык, орфографический практикум – 15% от педагогической нагрузки;

- математика, иностранный язык – до 10% от педагогической нагрузки;

- химия, физика – до 5% (за часы, отведенные на практические и лабораторные работы) от педагогической нагрузки.

- доплата за руководство предметно-цикловой комиссией – до 10% должностного оклада. Доплата устанавливается от оклада по должности преподаватель в соответствии с квалификационной категорией.

– надбавка за ученую степень доктора наук - до 100% должностного оклада, за ученую степень кандидата наук - до 50% должностного оклада, за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы («Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер»), орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования - до 30% должностного оклада. Надбавка выплачивается по основному месту работы. При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

– выплаты за счет субсидий областного бюджета:

на предоставление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 1 500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности. Педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы, денежная выплата производится пропорционально отработанному времени. Денежная выплата учитывается при определении среднего заработка;

на осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным местом их работы, в течение года после окончания ими образовательной организации высшего или среднего профессионального

образования. Датой окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдачи документа об образовании и (или) о квалификации. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы). Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

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

5.6. Выплаты компенсационного характера могут уменьшаться или отменяться при несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины, уменьшении или окончании конкретного объема работ, уменьшения численности контингента как в целом по Учреждению, так и в группе.

6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

6.1. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.2. Условиями для снижения или отмены надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) могут являться:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, указанных в настоящем Положении;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечания, выговор);
- ухудшение качества работы, несвоевременное выполнение заданий;
- невыполнение приказа, распоряжения уполномоченных должностных лиц Учреждения;
- нарушение трудовой дисциплины.

6.3. На момент назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работник должен быть штатным сотрудником Учреждения. Назначение и выплата надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) при совмещении должностей производятся по основной должности.

6.4. До 10% стимулирующей части ФОТ – выплаты стимулирующего характера директору Учреждения (устанавливаются министерством образования и науки Самарской области).

6.5. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании действующих критериев оценки эффективности (качества работы), позволяющих оценить результативность и качество вверенного участка работы, вклад в продвижении Учреждения на рынке образовательных услуг, расширения сферы его деятельности и др. (Приложение 1).

6.6. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) назначается на основании заполненных листов самоанализа. Лист самоанализа по установленной форме (Приложение 1) работники Учреждения подают непосредственным руководителям по итогам истекшего полугодия до 15 января (июля) текущего года. Руководители подразделений проверяют достоверность изложенных в листах сведений и заверяют листы личной подписью. До 17 января (июля) листы самоанализа, проверенные руководителями подразделений, а также аналитическая информация о показателях деятельности работников Учреждения

передаются на рассмотрение в Совет Учреждения. До 20 января (июля) текущего года Совет Учреждения выносит решение, оформляемое протоколом. Директор Учреждения участия в заседании Совета Учреждения не принимает.

6.7. Критерии эффективности принимаются к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде (отчетным периодом принимается одно полугодие). Критерий эффективности принимается к рассмотрению, если деятельность, указанная в данном критерии была организована работником либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии. В случае отсутствия листа самоанализа надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) не назначается.

6.8. При выполнении самоанализа работникам Учреждения следует учитывать:

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

6.9. В случае предоставления заведомо ложной информации работникам Учреждения, представившим недостоверную информацию, и их непосредственным руководителям, завизировавшим данные листы самоанализа, надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда), устанавливаемая на основании действующих критериев оценки эффективности (качества работы) в течение отчетного периода после того как данный факт стал известен Совету Учреждения, не устанавливаются.

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

6.11. Стоимость одного балла рассчитывается ежемесячно исходя из размера стимулирующего фонда в месяц и максимального количества баллов работников

Учреждения (рассчитывается ежемесячно) и утверждается приказом директора Учреждения.

6.12. Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника рассчитывается и устанавливается ежемесячно, на основании приказа по Учреждению, путем умножения количества полученных работником баллов (протокол Совета Учреждения) на стоимость одного балла в денежном выражении.

6.13. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, и не может превышать четырехкратного размера.

6.14. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) выплачивается с учетом фактически отработанного времени работника. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, устанавливается и выплачивается с учетом фактически отработанного времени работника в днях.

6.15. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

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

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится ежемесячно со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки».

7. Порядок премирования работников Учреждения

7.1. Сотрудникам Учреждения может быть выплачена премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Премии работникам Учреждения выплачиваются в денежном выражении.

7.3. Основными показателями премирования работников Учреждения являются:

- результаты работы Учреждения в целом – до 50 000,00 руб.;
- высокие показатели научно-методической и опытно-экспериментальной деятельности, направленной на повышение качества образовательного и воспитательного процессов – до 50 000,00 руб.;
- результаты работы при подготовке к процедуре аккредитации по основным профессиональным образовательным программам СПО – до 50 000,00 руб.;

- организация бухгалтерского, экономического, кадрового, статистического и аналитического учетов в Учреждении с использованием современных форм и методов учета, качественный контроль за рациональным, экономичным использованием товарно-материальных запасов, финансовых ресурсов, сохранности областной собственности – до 50 000,00 руб.;
- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи водопроводной воды и т.д.) – до 50 000,00 руб.;
- качественное выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда – до 50 000,00 руб.;
- образцовое содержание прилегающей территории – до 50 000,00 руб.;
- высокий уровень воспитанности, степени активизации социальной позиции обучающихся, показатели сохранения и укрепления здоровья обучающихся – до 50 000,00 руб.;
- высокий профессионализм преподавания, за творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с обучающимися, высокие показатели участия в научно-практических конференциях, интернет-проектах – до 50 000,00 руб.;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50 000,00 руб.;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений – до 50 000,00 руб.;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.) – до 50 000,00 руб.;
- своевременная, качественная и полноценная сдача квартальных и полугодовых отчетов в министерство образования и науки Самарской области, Федеральное Статистическое управление г. Самара, ЦПО Самарской области, Западное

управление министерства образования и науки Самарской области – до 50 000,00 руб.;

- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда – до 50 000,00 руб.;

- оказание помощи в работе с молодыми специалистами, в т.ч. наставничество – до 50 000,00 руб.

7.4. Премии могут выплачиваться одновременно всем сотрудникам Учреждения, либо отдельным работникам.

7.5. Премии могут устанавливаться за месяц, квартал, полугодие, год.

7.6. Работники Учреждения могут быть премированы с учетом их трудового вклада.

7.7. Премия за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, устанавливается приказом по Учреждению на основании протокола Совета Учреждения.

7.8. Премия заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, и не может превышать четырехкратного размера.

8. Порядок выплаты материальной помощи

8.1. Сотрудникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь из средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и другие форс-мажорные обстоятельства);

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

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании сотруднику Учреждения материальной помощи является личное заявление сотрудника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

9. Условия оплаты труда директора Учреждения

9.1. С учетом условий труда директору Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и определяются трудовым договором с учредителем Учреждения.

9.2. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливаются министерством образования и науки Самарской области в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении Видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

9.3. Размер выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи из средств от приносящей доход деятельности, производится в порядке, установленным распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 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».

Выплаты стимулирующего характера из средств от приносящей доход деятельности директору Учреждения устанавливаются при выполнении следующих условий:

возможность и периодичность выплат установлены в коллективном договоре образовательного учреждения, зарегистрированного в соответствующем органе по труду;

выплаты, установленные в течение календарного года, не могут превышать долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения согласно приложению 2;

соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год;

отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного на руководителя образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности директору Учреждения, устанавливается в процентном отношении от общей суммы поступивших внебюджетных средств (в том числе от иной приносящей доход деятельности) за период, по результатам которого производится выплата стимулирующего характера или материальная помощь.

Периодичность выплат – ежемесячно, с учетом соблюдения предельного уровня соотношения заработной платы директора и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения рассчитываемых за календарный год, и не может превышать пятикратного размера.

9.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за

счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

9.5. Выплаты за декабрь текущего года и за четвертый квартал текущего года может быть осуществлена в январе-феврале следующего года.

10. Выплата заработной платы

10.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

10.2. Часть заработной платы за счет средств областного бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности перечисляются на банковские карты работников в банковские учреждения. В исключительных случаях заработная плата выплачивается по ведомости через кассу Учреждения. Работник вправе по своему заявлению изменить реквизиты и наименование банка, в который следует перечислять его заработную плату. Данное заявление должно поступить в бухгалтерию Учреждения не позднее пятидневного срока до предстоящей выплаты.

10.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся заработной плате производится в соответствии с ТК РФ.

10.5. Выплата отпускных работникам производится в соответствии с ТК РФ (при условии получения запланированных финансовых поступлений на эти цели).

10.6. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выплаты заработной платы за следующий месяц в части оплаты листа нетрудоспособности за счет работодателя.

Лист самоанализа результативности и качества работы (эффективность труда) заместителя директора, главного бухгалтера, зам. главного бухгалтера, заведующего отделением, начальника (заведующего) отдела (части)*

		(должность, фамилия, имя, отчество)	(отчетный период)		
№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов	Самооценка (заполняется лицом, предоставившим лист самоанализа)		Самооценка (заполняется лицом, предоставившим лист самоанализа)
			Значение по критерию	Количество баллов	
1.1	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	1			
1.2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики (увеличение или 100%)	1			
1.3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей и педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1			
1.4	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточный и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением – 2 балла, превышает показатель – 3 балла	3			
1.5	Доля студентов/выпускников, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в ПОО текущего года (уровень соответствия определяется действующим приказом Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» Об утверждении баллов по компетенциям демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, определяющих уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия»): 10%-19% - 1 балл, 20%-29% - 2 балла, свыше 30% - 3 балла	3			

1.6	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10% (рассматривается при наличии распорядительного акта предприятия): до 5% - 0,5 балл; от 5% до 10% - 1,5 балла; 10% и выше – 3 балла	3			
1.7	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) от общей численности выпускников группы (сведения «Региональный центр трудовых ресурсов»): 60%-65% - 2 балла, 65% и выше – 4 балла 100% трудоустройство обучающихся с ОВЗ – 5 баллов	5			
1.8	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся: до 5% - 1 балл, 5%-10% - 2 балла, 10% и выше – 3 балла	3			
1.9	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше – 2 балла	2			
1.10	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником: 95%-97% - 2 балла, выше 97% - 4 балла	4			
1.11	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении – 1 балл, превышает показатель – 2 балла	2			
1.12	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): на уровне области – 2 балла, на всероссийском или международном уровне – 3 балла **	3			
1.13	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе (в т.ч. публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности учреждение):	3			

	на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровне – 3 балла**				
1.14	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне: перечислить, приложить копию рекомендации	2			
1.15	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня): на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1,5 балла, на всероссийском или международном уровне – 2 балла **	2			
1.16	Наличие достижений, наград, у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на уровне области – 2 балл; на российском или международном уровне – 3 балла **	3			
1.17	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 (при наличии подтверждающих документов), при непосредственном участии работника – по 1 баллу за каждое направление, но не более 3 баллов	3			
1.18	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных – 2 балла, всероссийских и международных – 3 балла **	3			
1.19	Наличие кафедр и других подразделений, организованных совместно предприятиями и организациями (рассматривается при наличии локального акта предприятия об организации кафедр) при непосредственном участии работника	2			

1.20	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): снижение – 1 балл, отсутствие – 2 балла	2			
1.21	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением: на уровне области – 3 балла, на всероссийском или международном уровне – 5 балла **	5			
1.22	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; на всероссийском уровне – 4 балла; на международном уровне – 5 баллов **	5			
1.23	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): на уровне «образовательного округа» - 1 балл; более 3 на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; на уровне области – 2 балла; на всероссийском или международном уровне – 3 балла **	3			

1.24	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	1			
1.25	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%: от 30% до 50% - 1 балл, от 50% до 80% - 1,5 балла, от 80% до 100% - 2 баллов	2			
1.26	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24% - 1 балл; 25%-40% - 2 балла, свыше 40% - 3 балла	3			
1.27	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% (в случае посещения кружков, секций (и т.д.) вне учреждения предоставляется справка из учреждения дополнительного образования, спортивной школы и иное): сохранение – 0,5 балла, увеличение – 1 балл	1			
1.28	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100%	3			
1.29	Количество школьников, вовлеченных в курсы предпрофильной подготовки: с охватом от 50 до 100 учащихся – 1 балл, 100 учащихся и более – 2 балла	2			
1.30	Количество учащихся 6-11 классов, вовлеченных в деятельность по организации работы площадок и наставников проекта ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее» с охватом: 50 – 100 человек – 1 балл, свыше 100 человек – 3 балла	3			
1.31	Количество человек, обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам: 10-24 человек – 0,5 балла, 25-50 человек – 1 балл, 51-100 человек – 2 балла, более 100 человек – 4 балла	4			
1.32	Обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировка) в объеме (рассматривается при наличии копии удостоверения /свидетельства/	3			

	диплома): 36 часов – 1 балл; от 54 часов до 72 часов – 2 балла; 108 часов и более – 3 балла				
1.33	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	1			
1.34	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода	3			
1.35	Отсутствие нареканий, замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству выполняемой работы	3			
1.36	Отсутствие замечаний (представлений, предписаний, протоколов, протестов), административных штрафов по итогам проверок контролирурующих (надзорных) органов в рамках компетенции работника на протяжении всего отчетного периода	2			
1.37	Выполнение поручений в интересах учреждения, выходящих за рамки должностной инструкции, реализация задач, стоящих перед учреждением (рассматривается при наличии распорядительного акта учреждения): 1-2 – 2 балл, 3-4 – 4 балла, более 4 – 2 балла	5			
ВСЕГО		100			

* - заполняется по основной должности

** - оценивается по максимальному уровню

Результаты самоанализа представил « ____ » _____ 20__ г.

_____ должность _____ подпись _____ расшифровка

Результаты самоанализа проверил « ____ » _____ 20__ г.

_____ должность _____ подпись _____ расшифровка

**Лист самоанализа результативности и качества работы
(эффективности труда) педагогических работников, библиотекарей**

(должность, фамилия, имя, отчество)

(отчетный период)

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов	Самооценка (заполняются лицом, предоставившим лист самоанализа)		Самооценка (заполняется лицом, предоставившим лист самоанализа)
			Значение по критерию	Количество баллов	
1.1	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	1			
1.2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики (увеличение или 100%)	1			
1.3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей и педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1			
1.4	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточный и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением – 2 балла, превышает показатель – 3 балла (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель)	3			
1.5	Доля студентов/выпускников, продемонстрировавших на демонстрационном экзамене уровень, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия, от общего количества участников демонстрационного экзамена по всем компетенциям в ПОО текущего года (уровень соответствия определяется действующим приказом Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» Об утверждении баллов по компетенциям демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия, определяющих уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия»): 10%-19% - 1 балл, 20%-29% - 2 балла, свыше 30% - 3 балла (заполняется преподавателем спец. дисциплин при непосредственном участии работника) (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель)	3			
1.6	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10% (рассматривается при наличии распорядительного акта)	3			

	<p>предприятия): до 5% - 0,5 балл; от 5% до 10% - 1,5 балла; 10% и выше – 3 балла (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель)</p>				
1.7	<p>Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) от общей численности выпускников группы (сведения «Региональный центр трудовых ресурсов»): 60%-65% - 2 балла, 65% и выше – 4 балла 100% трудоустройство обучающихся с ОВЗ – 5 баллов (заполняется куратором группы) (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель)</p>	5			
1.8	<p>Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, в общей численности обучающихся: до 5% - 1 балл, 5%-10% - 2 балла, 10% и выше – 3 балла (заполняется куратором группы) (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель)</p>	3			
1.9	<p>Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% - 1 балл; от 5% до 15% - 1,5 балла; 15% и выше – 2 балла (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель)</p>	2			
1.10	<p>Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником: 95%-97% - 2 балла, выше 97% - 4 балла (заполняется куратором группы, методистом отделения)</p>	4			
1.11	<p>Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении – 1 балл, превышает показатель – 2 балла</p>	2			
1.12	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): на уровне области – 2 балла, на всероссийском или международном уровне – 3</p>	3			

	балла **				
1.13	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организации в профессиональном сообществе (в т.ч. публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности учреждение): на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровне – 3 балла**	3			
1.14	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне: перечислить, приложить копию рекомендации	2			
1.15	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня): на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла; на уровне области – 1,5 балла, на всероссийском или международном уровне – 2 балла **	2			
1.16	Наличие достижений, наград, у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на уровне области – 2 балл; на российском или международном уровне – 3 балла **	3			
1.17	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 (при наличии подтверждающих документов) - по 1 баллу за каждое направление, но не более 3 баллов (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель/направление деятельности)	3			

1.18	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок проведения конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства): областных – 2 балла, всероссийских и международных, при непосредственном участии работника – 3 балла ** (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель/мероприятие)	3			
1.19	Наличие кафедр и других подразделений, организованных совместно предприятиями и организациями (рассматривается при наличии локального акта предприятия об организации кафедр) (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель)	2			
1.20	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): снижение – 1 балл, отсутствие – 2 балла (заполняется куратором группы, социальным педагогом)	2			
1.21	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением: на уровне области – 3 балла, на всероссийском или международном уровне – 5 балла **	5			
1.22	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации:	5			

	наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; на всероссийском уровне – 4 балла; на международном уровне – 5 баллов **				
1.23	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров): на уровне «образовательного округа» - 1 балл; более 3 на уровне «образовательного округа» - 1,5 балла; на уровне области – 2 балла; на всероссийском или международном уровне – 3 балла **	3			
1.24	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	1			
1.25	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%: от 30% до 50% - 1 балл, от 50% до 80% - 1,5 балла, от 80% до 100% - 2 баллов (заполняется куратором группы, руководителем проекта, движения, педагогом-организатором, социальным педагогом)	2			
1.26	Доля обучающихся, участвующих в движении "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)", составляет не менее 24% - 1 балл; 25%-40% - 2 балла, свыше 40% - 3 балла (заполняется куратором группы, руководителем клуба компетенции)	3			
1.27	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% (в случае посещения кружков, секций (и т.д.) вне учреждения предоставляется справка из учреждения дополнительного образования, спортивной школы и иное): сохранение – 0,5 балла, увеличение – 1 балл (заполняется куратором группы, руководителем кружка, секции (и т.д.))	1			
1.28	Выполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов в объеме 100%	3			

	(заполняется при работе в приемной кампании, профориентационной работе (профориентаторы))				
1.29	Количество школьников, вовлеченных в курсы предпрофильной подготовки: с охватом от 50 до 100 учащихся – 1 балл, 100 учащихся и более – 2 балла (заполняется при непосредственном участии работника в проведении курса) (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель)	2			
1.30	Количество учащихся 6-11 классов, вовлеченных в деятельность по организации работы площадок и наставников проекта ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее» с охватом: 50 – 100 человек - 1 балл, свыше 100 человек - 3 балла (заполняется при непосредственном участии работника в проведении курса) (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель)	3			
1.31	Количество человек, обученных по дополнительным профессиональным и профессиональным образовательным программам: 10-24 человек – 0,5 балла, 25-50 человек – 1 балл, 51-100 человек – 2 балла, более 100 человек – 4 балла (заполняется при непосредственном участии работника в проведении программ)	4			
1.32	Обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировка) в объеме (рассматривается при наличии копии удостоверения /свидетельства/ диплома): 36 часов - 1 балл; от 54 часов до 72 часов - 2 балла; 108 часов и более – 3 балла	3			
1.33	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса	1			
1.34	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований на протяжении всего отчетного периода (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель)	3			
1.35	Отсутствие нареканий, замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству выполняемой работы	3			

1.36	Отсутствие замечаний (представлений, предписаний, протоколов, протестов), административных штрафов по итогам проверок контролирующих (надзорных) органов в рамках компетенции работника на протяжении всего отчетного периода	2			
1.37	Выполнение поручений в интересах учреждения, выходящих за рамки должностной инструкции, реализация задач, стоящих перед учреждением (рассматривается при наличии распорядительного акта учреждения): 1-2 – 2 балл, 3-4 – 4 балла, более 4 – 2 балла	5			
ВСЕГО		100			

* - заполняется по основной должности

** - оценивается по максимальному уровню

Результаты самоанализа представил « ___ » _____ 20__ г.

должность

подпись

расшифровка

Результаты самоанализа проверил « ___ » _____ 20__ г.

должность

подпись

расшифровка

Лист самоанализа результативности и качества работы (эффективность труда) работников (за исключением заместителя директора, главного бухгалтера, заведующего отделением, начальника (заведующего) отдела (части), педагогических работников), библиотекарей*

		(должность, фамилия, имя, отчество)	(отчетный период)		
№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов	Самооценка (заполняются лицом, предоставившим лист самоанализа)		Самооценка (заполняется лицом, предоставившим лист самоанализа)
			Значение по критерию	Количество баллов	
1.1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей и педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1			
1.2	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 (при наличии подтверждающих документов) - по 1 баллу за каждое направление, но не более 3 баллов (при наличии распорядительного акта о назначении ответственным за данный показатель)	3			
1.3	Обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировка) в объеме (рассматривается при наличии копии удостоверения /свидетельства/ диплома): 36 часов - 1 балл; от 54 часов до 72 часов - 2 балла; 108 часов и более – 3 балла	3			
1.4	Отсутствие нареканий, замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству выполняемой работы	3			
1.5	Отсутствие замечаний (представлений, предписаний, протоколов, протестов), административных штрафов по итогам проверок контролирурующих (надзорных) органов в рамках компетенции работника на протяжении всего отчетного периода	2			
1.6	Выполнение поручений в интересах учреждения, выходящих за рамки должностной инструкции, реализация задач, стоящих перед учреждением (рассматривается при наличии распорядительного акта учреждения): 1-2 – 2 балл,	5			

	3-4 – 4 балла, более 4 – 2 балла				
ВСЕГО		17			

* - заполняется по основной должности

Результаты самоанализа представил « ____ » _____ 20__ г.

_____ должность

_____ подпись

_____ расшифровка

Результаты самоанализа проверил « ____ » _____ 20__ г.

_____ должность

_____ подпись

_____ расшифровка

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь, выплачиваемые директору Учреждения в зависимости от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступающих в Учреждение

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	не более 10%
от 500 до 1000	не более 9,5%
от 1000 до 1500	не более 9%
от 1500 до 2000	не более 8,5%
от 2000 до 2500	не более 8%
от 2500 до 3000	не более 7,5%
от 3000 до 3500	не более 7%
от 3500 до 4000	не более 6,6%
от 4000 до 4500	не более 6,3%
от 4500 до 5000	не более 6%
от 5000 до 6000	не более 5,7%
от 6000 до 7000	не более 5,4%
от 7000 до 8000	не более 5,2%
от 8000 до 9000	не более 5%
от 9000 до 10000	не более 4,8%
от 10000 до 12000	не более 4,6%
от 12000 до 14000	не более 4,4%
от 14000 до 16000	не более 4,2%
от 16000 до 18000	не более 4%
от 18000 до 20000	не более 3,8%
от 20000 до 25000	не более 3,5%
от 25000 до 30000	не более 3,3%
30000 и выше	не более 3%