Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Владимирской области
«Александровский промышленно-правовой колледж»

СОГЛАСОВАНО

Советом ГБПОУ ВО АППК

(протокол от 21. 07. 2023 № 27/1)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ ВО АППК
_____ Д. Е. Жуков
Приказ от 21.07.2023 №1-317а

ПОЛОЖЕНИЕ № 12
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее Положение «Об оплате труда работников ГБПОУ ВО АППК» определяет порядок и условия оплаты труда работников колледжа, определяет порядок формирования фонда оплаты труда, порядок установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда сотрудников колледжа (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

- Законодательство Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Устав государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Александровский промышленно-правового колледжа»;
- Постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области» с учетом изменений и дополнений;
- Постановлением Правительства Владимирской области от 04.07.2023г. №463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» с изменениями и дополнениями;
- Постановление правительства Владимирской области от 20.07.2023 №510 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждении культуры»с изменениями и дополнениями;
- Федеральным Законом от 29.12.2012№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями и дополнениями;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. N 762 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования"
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008г. №718н)»;

- Соглашением между министерством образования Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008г. №417н)» - Приказом Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
- Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (с изменениями и дополнениями);
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";
- Постановлением Минтруда РФ от 09.02.2004г. №9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

1.3. Положение о системе оплаты труда сотрудников колледжа (далее - Положение) распространяется на работников колледжа, включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу. Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.4 Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников колледжа, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.5. Объем средств на оплату труда работников колледжа формируется, исходя из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала (за исключением руководителя колледжа) устанавливается в размере не более 40% от фонда оплаты труда за счет субсидии на выполнение государственного задания и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Доля фонда оплаты труда основного персонала устанавливается в размере не менее 60% от фонда оплаты труда за счет субсидии на выполнение государственного задания и за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников колледжа, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях.

1.7.Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Оплата труда работников колледжа включает в себя должностной оклад (базовую ставку), доплаты, надбавки и коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и предельными размерами не ограничивается.

1.9. Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9.1. Заработная плата работника колледжа, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации (ст.129, ст.133 ТК РФ) и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной оплаты труда. Если заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.9.2. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

1.9.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (для общеотраслевых профессий и должностей).

1.9.4. Заработная плата состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат. Максимальный размер заработной платы размерами не ограничивается.

1.9.5. Условия оплаты труда работника колледжа, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет субсидии на выполнение государственного задания и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации, и являются обязательными для включения в текст трудового договора.

1.9.6. Выплата заработной платы проводится ежемесячно дважды в месяц согласно приказу по колледжу. При совпадении дней выплаты с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. В день выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате. Выдача заработной платы производится в безналичном порядке.

1.10. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.11. Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника колледжа (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности, рассчитанный исходя из базового оклада с учетом повышающего коэффициента за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются согласно Постановления Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 322 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области» с учетом изменений и дополнений;

Постановления Правительства Владимирской области от 04.07.2023г. №463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» с изменениями и дополнениями, Постановления Губернатора Владимирской области от 04.09.2008 № 622 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры» с изменениями и дополнениями.

1.12. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников колледжа производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы 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, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.13. Директор колледжа обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно Приложениям к Положению о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования;
- в случаях, предусмотренных п.1.11, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников колледжа.

2. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ОБЪЁМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями и дополнениями, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных Уставом колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов;
- с работой по проведению родительских собраний, консультаций;
- оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных

образовательной программой;

• организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям и лицам, их заменяющим;

• временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

• дежурствами в колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы колледжа, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

• выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда, в том числе выполнение обязанностей классного руководителя.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным нормативным актом колледжа с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка колледжа.

2.2. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий работы колледжа. Деления на подгруппы устанавливается согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору колледжа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. При установлении педагогической нагрузки директор учитывает мнение Совета колледжа, педсовета.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся), групп и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.3. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном пунктом **3.1.6.** настоящего Положения.

2.4. Преподавателям колледжа, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.5. Преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.6. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора колледжа с учетом Постановления Минтруда РФ

от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

3.1. Преподаватели колледжа:

3.1.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

3.1.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.1.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

3.1.4. При повышении ставки заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года по тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

3.1.5. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

3.1.6. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки,

оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 3.1.5. настоящего Положения.

3.1.7. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

3.1.8. В колледже изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, не производятся.

В том случае, если по каким-либо причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

3.1.9. При организации обучения по индивидуальной форме тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодий.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже 2/3 их часовой тарифной ставки.

3.1.10. Оплата труда мастеров производственного обучения колледжа производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

Количество мастеров производственного обучения в колледже на отделении ППКРС определяется, исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Учебная нагрузка мастеров производственного обучения на отделении ППКРС определяется, исходя из учебных часов, предусмотренных рабочим учебным планом, и составляет не менее 1080 часов на одного мастера.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

Количество мастеров производственного обучения на отделении ППКРС определяется учреждением, исходя из количества часов практических занятий с обучающимися, предусмотренных на эти цели учебными планами (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей и устанавливается из расчета 1 единица на учебную группу в количестве 24 человека (действует с 01.09.2015).

Должность мастера производственного обучения (на учебно-производственную мастерскую, участок) устанавливается на участок в мастерской по видам работ (слесарный, электромонтажный, токарный и др.) при объеме учебной нагрузки 1500 часов в год на каждого мастера в счет штатной численности мастеров производственного обучения. Производственное обучение по всем профессиям осуществляется в группах по 12 - 15 человек, а по профессиям, связанным с обслуживанием сложного оборудования, выполнением опасных работ по 8 - 10 человек.

За мастерами производственного обучения, кроме основной группы, приказом по учреждению закрепляется другая группа. Доплата производится пропорционально наполняемости учебных групп на основании данных учебной части в размере 0,25;0,5; 0,75 и т.д. должностного оклада. Доплаты в течение указанного периода могут быть сняты или увеличены в зависимости от состояния учебно-воспитательной работы в группах.

Преподавателям профессионального цикла, осуществляющим проведение учебной и производственной практики в группах 1 курса, оплата производится по тарификационному списку с учетом деления на подгруппы учебной практики (действует с 01.09.2015 г.).

Мастерам производственного обучения, выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном ст. 151 Трудового кодекса РФ за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового

договора.

3.2. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам, исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

- при оплате за часы преподавательской работы в колледже работникам, указанным в п. 3.1. настоящего Положения, в объеме 300 часов в случае, если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки, установленной этим пунктом.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.2. Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников колледжа, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При преподавании в колледже по обучению рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При обучении студентов применяются такие размеры коэффициентов: кандидата наук - 0,20, для преподавателей, не имеющих ученой степени - 0,10. При этом ставки почасовой оплаты труда определяются, исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звания «Заслуженный» - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук. Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

5. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительского органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются и включают в себя:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными, особыми

условиями труда, размер выплаты определяется в зависимости от результатов специальной оценки

условий труда и устанавливается в размере 12 процентов оклада (должностного оклада) пропорционально времени, отработанному в соответствующих условиях;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.4.1. При работе в ночное время - каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

5.4.2. При выполнении работ различной квалификации работником с повременной оплатой труда выполнение работ повышенной квалификации оплачиваются этому работнику по более высокой квалификации.

5.4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5.За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника размеры доплат и надбавок работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема выполняемой работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, а также наличия бюджетных и внебюджетных средств. Определяются на основании соглашения (договора) с работником с учетом объема работ (перечня, обязанностей и т.д.). Устанавливаются приказом директора колледжа.

6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в колледже устанавливаются стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы

работников в пределах фонда оплаты труда на основании трудовых договоров, соглашений, настоящего Положения приказом директора колледжа с учетом мнения Совета колледжа.

Основаниями для принятия решения о назначении стимулирующих выплат конкретным работникам колледжа с учётом итогов их профессиональной деятельности в расчётный период являются предложения и служебные записки заместителей директора, руководителей обособленных структурных подразделений, руководителей служб с учётом мнения работников, членов Совета колледжа, оформленных письменно с указанием причин стимулирования и подписанных руководителями, вносящими такое предложение.

Предложения о стимулирующих выплатах вносятся в протоколы заседаний Совета колледжа и хранятся вместе с протоколами.

На основании протокола заседания Совета колледжа издаётся приказ директора колледжа о назначении выплат стимулирующего характера.

Работник вправе лично обратиться к своему непосредственному руководителю с предложением о назначении ему выплаты стимулирующего характера с указанием основания такой выплаты.

Предложения по выплатам стимулирующего характера руководителям подразделений и служб вносятся директором колледжа.

Выплаты стимулирующего характера назначаются ежемесячно.

В особых случаях выплаты стимулирующего характера конкретному работнику могут назначаться ежеквартально, на полугодие, на год. Решение о необходимости и обоснованности такой выплаты принимается директором с учётом мнения Совета колледжа.

6.2. Выплаты стимулирующего характера работников колледжа включают в себя:

–выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

–выплаты за качество выполняемых работ;

–выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

–премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Критерии утверждаются директором колледжа с учетом мнения Совета колледжа согласно приложений к настоящему Положению.

6.2.1. Для целей стимулирования сотрудников колледжа к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу предусматривается объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- не менее 20 % фонда оплаты труда колледжа, установленного для руководителей, заместителей директора и главного бухгалтера, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;

- не менее 30 % фонда оплаты труда колледжа, установленного для педагогических работников.

6.2.2. Департамент образования может устанавливать директору колледжа отдельным приказом выплаты стимулирующего характера из централизованных бюджетных ассигнований.

6.2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу в соответствии с пунктом 1 приложения № 5 к Постановление Правительства Владимирской области от 23 июня 2023 г. № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области»с учетом изменений и дополнений в пределах фонда оплаты труда, а именно:

6.2.3.1. За работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 5 к Постановлению в пределах фонда оплаты труда:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя в учебных группах, определённых Положением №38 «О классном руководстве в ГБПОУ ВО АППК», утверждённом Приказом директора от 30.01.2023г. №1-32 и Приложением 1 к настоящему Положению.

• выплаты преподавателям за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе.

6.2.3.2 За работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с пунктом 2 приложения № 5 к Постановлению Правительства Владимирской области от 23.06. 2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с учетом изменений и дополнений в пределах фонда оплаты труда, а именно:

• выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, спортивными залами;

• выплаты за заведование учебной мастерской, лабораторией, отделением колледжа, ресурсным центром;

• выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями;

• выплаты воспитателям, преподавателям, мастерам производственного обучения, социальным педагогам, педагогам–организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально-неблагополучных семей;

• выплаты за работу с библиотечным фондом.

Процент выплат по указанным в п. 6.4. направлениям дополнительной работы назначается приказом директора колледжа по предложениям руководителей соответствующих структурных подразделений с учетом показателей и критериев, определенных в Приложении 1 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда и согласно дополнительного соглашения к трудовому договору.

6.2.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

• педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

• работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

• руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

• педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 20%;

• кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) – 20%;

• докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) - 50 %;

• мастерам производственного обучения за выполнение воспитательных функций – 1000 рублей.

• мастерам производственного обучения, осуществляющим учебный процесс и эксплуатацию производственного оборудования мастерских, созданных в рамках федерального проекта "Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования) национального проекта "Образование", и обладающим правом оценки демонстрационного экзамена по соответствующим компетенциям - 10 000 рублей.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

Иные виды выплат за качество выполняемых работ указаны в Приложении 1 к данному Положению и назначаются приказом директора колледжа.

6.2.4. Выплата библиотечным работникам в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых Положениях об оплате труда, при наличии стажа по специальности:

- от 5 до10 лет - 20 %;
- от 10 до 20 лет - 30 %;
- от 20до 35 лет -35%;
свыше 25 лет - 40 %.

6.3. В целях стимулирования достижения качественного результата труда, повышения профессионального мастерства, материальной заинтересованности и ответственности за качество работ и выполнение производственных заданий работникам колледжа из числа административно хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и работникам рабочих профессий устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за эффективность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год);
-единовременные премиальные выплаты.

6.3.1. Надбавка к окладу (должностному окладу) за эффективность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам колледжа при наличии:

- высоких результатов работы работников колледжа по отношению к предыдущему периоду;
- высоких результатов работы работников колледжа по отношению к результатам работников колледжа по той же должности (профессии);
- проявления инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов работы;
- высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении обучающих мероприятий, методической работы;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
- добросовестного выполнения работником колледжа должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- строгого соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка колледжа;
- соблюдения сроков исполнения документов и поручений.

Надбавка к окладу (должностному окладу) за эффективность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам колледжа ежемесячно в пределах фонда оплаты труда и при выполнении условий, предусмотренных пунктом 6.3.1. Положения.

6.3.2. Премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) по должностям специалистов, рабочих и служащих устанавливаются от должностного оклада, в порядке, предусмотренном пунктом 6.3. Положения, с учетом достижения показателей эффективности работы и критериев оценки работников колледжа (Приложение 2) в пределах фонда оплаты труда.

6.3.3. Единовременные премиальные выплаты работникам колледжа могут осуществляться:

- за выполнение дополнительного объема работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных и (или) срочных поручений руководства колледжа;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- в случае получения письменной благодарности от вышестоящих органов, профессиональных сообществ;
- в связи с праздничными датами: «День учителя», «Новый год», «День защитника отечества», «Международный день 8 марта».

Единовременные премиальные выплаты устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер единовременной премиальной выплаты устанавливается в твердой сумме и максимальными размерами не ограничивается.

6.4. Выплаты стимулирующего характера назначаются приказом директора учреждения.

6.5. Основными условиями установления стимулирующих выплат работникам колледжаявляются:

- наличие денежных средств (фонда оплаты труда) для установления стимулирующих

выплат;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

7. ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ СПЕЦИФИКИ

Повышающий коэффициент специфики– величина повышения, применяемая на постоянной основе к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) специалистов, служащих, педагогических работников, работников рабочих профессий согласно таблицы №9 к Постановление Правительства Владимирской области от 23 июня 2023 г. № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области»с учетом изменений и дополнений:

- социальному педагогу, воспитателю за работу с детьми-сиротами, проживающими в общежитии;
- выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в колледж до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);
- педагогическим работникам структурных подразделений колледжа, обеспечивающих функционирование и обработку данных государственных информационных систем в сфере образования;
- специалистам, учебно-вспомогательному персоналу структурных подразделений колледжа, обеспечивающих функционирование и обработку данных государственных информационных систем в сфере образования;
- руководителям структурных подразделений колледжа, обеспечивающих функционирование и обработку данных государственных информационных систем в сфере образования.

8. ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ МАСШТАБА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности к фонду оплаты труда, порядок и условия его определения устанавливаются приказом департамента образования. Указанные средства доводятся до колледжа одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением колледжа указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты работникам колледжа.

9. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДАРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

9.1. На директора колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующих выплат для директора колледжа устанавливается департаментом образования в соответствии с настоящим Положением с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности колледжа и его директора в пределах средств утвержденного Плана финансово-хозяйственной деятельности.

9.2. Должностной оклад директора колледжа, определяемый трудовым договором, ежегодно приказом департамента образования устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемым им колледжа и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы, рассчитанной по Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения (Постановление Правительства Владимирской области от 23.06. 2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования»с учетом изменений и дополнений).

9.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются ежегодно на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

9.4. На заместителей директора и главного бухгалтера колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера,

установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

9.5. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать шести.

10. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

Выплаты социального характера и условия их установления утверждены Положением №56 «О порядке предоставления материальной помощи работникам колледжа за счет всех источников финансирования».

11. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

11.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

11.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего профессионального или высшего образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

11.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца с квалификацией «Бакалавр», «Специалист», «Магистр» дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

11.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии колледжа, в порядке исключения, могут быть назначены директором колледжа на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

12. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

12.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны

содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

12.2.В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 29. 10. 2002 № 781, в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 N 665, а также в соответствии с Приложением №8 к Постановлению Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 (в редакции с изменениями и дополнениями);

- время работы в других организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном Приложением № 6 к Постановлению Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 (в редакции с изменениями и дополнениями).

Под педагогической деятельностью понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 N 781, в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 N 665.

12.3. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больниц.

13. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств, директор колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1
к Положению № 12 «О системе оплаты труда»

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА И ЗАКЛЮЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ КОНТРАКТОВ

Наименования и размеры стимулирующих выплат, устанавливаемых педагогическим работникам колледжа за интенсивность и высокие результаты работы*

	Наименование выплаты (направление)	Условия получения выплаты	Показатели эффективности	Периодичность		Размер выплаты	Примечания, пояснения, критерии
				Разовые	Ежемесячные		
1	**Реализация новых проектов, программ, реализация отдельных направлений деятельности**	Решение Совета колледжа Приказы по колледжу Представление от руководителей подразделений с обоснованием	1.1. Руководство; разработка; реализация инновационных проектов колледжа	+		25% к должностному окладу	За участие в одной программе, проекте
		Индивидуальные планы работы Наличие документов по применению новых педтехнологий (разработки, статьи, выступления). Представление методических служб с обоснованием	1.2. Открытые уроки, мастер-классы	+		20 % к должностному окладу	За одно открытое мероприятие, мастер- класс, при наличии оформленной в планирующей и отчетной документации по мероприятию
		Представленные материалы. Представление метод. служб с обоснованием	1.3. Организация, проведение, участие в мероприятиях, направленных на повышение имиджа УЗ (совещания, семинары, выставки,. конкурсы, публикации)	+		20 % к должностному окладу	За каждое мероприятие при наличии подтверждающих документов
		Приказы по колледжу; решение Методического Совета колледжа	1.4.Наставническая работа, работа с начинающими преподавателями	+		20 % к должностному окладу	За работу с одним начинающим преподавателем
		Поручения Совещаний при директоре Представление руководителей	1.5. Участие в открытии новых направлений подготовки (подготовка материалов, документов к лицензированию, работа по	+		10 % к должностному окладу	За работу над одним новым направлением подготовки

		подразделений	материально-техническому, кадровому, информационному обеспечению)				
		Представление методиста Ресурсного центра	1.6.Активная и результативная профориентационная работа	+		10 % к должностному окладу	По каждому представлению методиста Ресурсного центра
		Приказ по колледжу на основании представления руководителя подразделения	1.7. Участие в реализации предпринимательских проектов, учебно-производственных мастерских, приносящих доход УЗ	+	+	10% от дохода	За участие в каждом проекте, приносящем доход
		Решения Совета колледжа Решение директора колледжа	1.9. Участие в программе по совершенствованию делопроизводства и документоведения в колледже	+		10 % к должностному окладу	За одно поручение (например: ведение папки документов «Протоколы педсоветов отделения»)
		Решения Совета колледжа Решение директора колледжа Приказ по колледжу на основании представления руководителя подразделения	1.10. Руководство ЦК, МК		+	От 10 до 15 %	Руководство предметными ЦК, МК-10 % Руководство выпускающими ЦК, МК- 15%; Представление руководителя по успешной организации и участию ЦК. МК в мероприятиях колледжных -15% (разовые надбавки); Обеспечение успешного участия в региональных мероприятиях-15%
2	**Организация учебно-исследов., творческой работы обучающихся**	Наличие Плана работы кружка и представленные результаты работы (выставки, творческие работы, экспонаты и т.д.)	2.1.Организация и результативная работа объединения, кружка, секций, клубов на платной основе	+	+	10% к стоимости пед.часа	
		Представление руководителей подразделений, методистов	2.2. Руководство реальными курсовыми и дипломными проектами (имеющими большое значение для УЗ, предприятия)	+		10 % к должностному окладу	За каждый реальный проект при наличии подтверждающей документации
3	**Качество подготовки обучающихся по освоению ОПОП**	Представления руководителей подразделений	3.1. Результативная работа со слабоуспевающими (высокие результаты контрольных срезов, ГИА, промежуточных аттестаций)	+		20 % к должностному окладу	
4	**Сохранение контингента,**	Приказы по колледжу Представления	4.1. Руководство учебной группой (стабильность		+	20 % к должностному	Выполнение Положения о классном руководстве

	воспитательная работа	руководителей подразделений	контингента, ведение классного журнала, отчетности, положительные отзывы родителей, организация и проведение различных культурно-массовых, воспитательных мероприятий)			окладу	
5	**Привлечение обучающихся к участию в конкурсах, олимпиадах, соревнован.**	Представление руководителей СП Распоряжения Приказы	5.1. Работа и подготовка одаренных студентов к участию в областных, региональных конкурсах и олимпиадах (Разработка комплекта материалов в соответствии с требованиями)	+		До 70 % к должностному окладу	За участие в одном конкурсе в зависимости от результатов: подготовка и участие в одном конкурсе -10 %; Победа в конкурсе и получение награды –на уровне города 10%; Победа на уровне области- 20%; Победа на Федеральном и успешное участие в конкурсах международного значения—30%
			5.2. Организация профессиональных конкурсов и олимпиад. наличие разработанного положения, массовость, порядок проведения, наличие отчетов и публикаций на сайте по результатам проведения.	+		До 60 % к должностному окладу	За участие в подготовке и организации одного конкурса –в колледже10 %; В регионе 20% РФ-30%
			5.3. Проведение предметных Недель	+		25 % к должностному окладу	За организацию одного мероприятия при наличии планирующей и отчетной документации
6	**Работа по реализации ОПОП**	Представление руководителей, методических служб	6.1.Создание учебных пособий по уч. дисциплинам и ПМ.	+		30 % к должностному окладу, 30% от выручки	За каждое уч. пособие в зависимости от значимости, качества оформления, объема
			6.2.Создание электронных учебных пособий	+		50 % к должностному окладу, 30% от выручки	За каждое эл. уч. пособие в зависимости от значимости, качества оформления, объема
			6.3. Разработка методической документации для реализации образовательных программ по 5 и более дисциплинам	+		30 % к должностному окладу	5-7 дисциплин- 10-15 %; 8-10 дисциплин -20 % Более 10 дисциплин и большом объеме часов, практических занятий- 30%
		Приказ по колледжу	6.4. Проверка письменных работ на		+	20 % к	

			основании Правительства №432			должностному окладу	
7	**Организация физкультурно -массовой и спортивной работы**	Представление руководителей ОСП Решение директора колледжа	7.1. Подготовка команд к городским, районным, областным соревнованиям,высокие результаты	+		50 % к должностному окладу	За результативность каждого спортивного мероприятия в зависимости от статуса мероприятия (городское. регион, РФ)
8	**Работа с детьми из социально неблагополучных семей**	Приказ по колледжу	8.1. Активное участие в работе Совета по профилактике правонарушений,организация совместной работы с отделами соц. защиты населения; опеки и попечительства,эффективная работа по профилактике правонарушений		+	20 % к должностному окладу	Социальные педагоги, педагоги-психологи, воспитатели в общежитии
9	**Методическое сопровождение образовательного процесса**	Решение Совета колледжа Приказ по колледжу Представление от заместителя директора по УМР	9.1. Активное участие в разработке учебно-методической документации по сопровождению образовательного процесса (методические рекомендации педагогам, локальные акты, образовательные программы)	+		20 % к должностному окладу	Старший методист, методисты
			9.2 Подготовка призеров и победителей в конкурсах методических разработок различных уровней	+		20 % к должностному окладу	Старший методист, методисты
			10.1. Работа с архивными материалами по истории УЗ	+		До 30 % к должностному окладу	Участие в оформлении отдельных стендов, альбомов – 10 % Организация одной результативной экскурсии-10% Оформление 1 экспозиции -10%

10	**Создание благоприятн. образовательной инфраструктуры колледжа**	Решения Совета колледжа Решение директора колледжа Представление руководителей отделений, методических служб	10.2. Заведование оборудованными ипаспортизированными учебными кабинетами, лабораториями и спортивным залом		+	От 5 до 15 %	Наличие оформленной в соответствии с положением документации, стендов,выполнение требований Положения, постоянная дополнительная работа по материально-техническому и информационному обеспечению, соблюдение санитарных норм: Кабинет – 5 % Лаборатория, спортивный зал – 10 % Ведение учета материальных ценностей – 5 %
			10.3. Заведование учебной мастерской, лабораторией, учебно-производственной мастерской		+	От 25 до 30%	Наличие оформленной в соответствии с положением документации, стендов,выполнение требований Положения, постоянная дополнительная работа по материально-техническому и информационному обеспечению, соблюдение санитарных норм, постоянная работа по обслуживанию сложного оборудования – 25 % Ведение учета материальных ценностей – 5 %

			9.4.Участие учебной мастерской, лаборатории, учебно-производственной мастерскойв региональных конкурсах	+		20 % к должностному окладу	Работа по обслуживанию сложного оборудования для проведения конкурса
10	**Премиальные выплаты по итогам года, профессион. праздникам; к юбилеям**	Решения Совета колледжа Решение директора колледжа Представление руководителей, методических служб	10.1.За большой личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса	+			
			10.2. За высокие показатели проводимых в коллеже, городе, области мероприятий	+			
			10.3. В связи с праздничными датами: «День учителя», «Новый год», «День защитника отечества», «Международный день 8 марта».	+			

***Основным условием установления стимулирующих выплат** работникам колледжа является отсутствие дисциплинарных взысканий.

При определении размера данных выплат для всех работников необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- степень сложности, напряженности и интенсивности выполненной работы;
- своевременность и качество выполненной работы, приказов, поручений, отчетной документации.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

для назначения премиальных выплат по итогам работы за период (месяц, квартал, год).

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе			
Выполнение Учреждением показателей государственного задания на отчетную дату	Менее 90 %	90-95%	Более 95 %
	0	1	2
Наличие/ отсутствие замечаний по результатам проверок	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Наличие /отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей государственных услуг на работу подчиненных структурных подразделений, наличие/отсутствие благодарностей	Имеются обоснованные жалобы, не имеется благодарностей	Отсутствие обоснованных жалоб, не имеется благодарностей	Отсутствие обоснованных жалоб, имеются благодарности
	0	1	2
Равномерность исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	Менее 90% или более 105% плана	90-95% или 100-105% плана	95-100% плана
	0	1	2
Эффективно направляет и координирует работу подчиненного ему технического и обслуживающего персонала колледжа, ведет учет рабочеговремени. Ведет активную работу по профилактике, либо своевременному устранению аварийных ситуаций.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, исправность средств пожаротушения.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качественное и своевременная организация обучения, проведение инструктажей на рабочем месте технического и обслуживающего персонала с привлечением специалистов.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Динамика развития материального состояния ОУ и инфраструктуры. Создание новых инфраструктурных элементов (открытие музея, спортплощадки, компьютерных классов, ремонтные работы и пр.) в текущий период.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствиезамечаний со стороны директора колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Критерии премирования	18 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 17 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Заместитель директора по учебно-методической работе. Заместитель директора по учебно-информационной работе.			
Качественное выполнение государственного задания на отчетную дату, подготовка и своевременная сдача информационных и аналитических материалов, отчетов и документации.	Менее 90 %	90-95%	Более 95 %
	0	1	2
Высокий уровень подготовки педагогических работников к аттестации.	Менее 90 %	90-95%	Более 95 %
	0	1	2
Качественное проведение работ, связанных с уставной деятельностью учреждения на высоком профессиональном уровне, в соответствии с календарным графиком.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	Отсутствие	Наличие одного	Более одного мероприятия
	0	1	2
Наличие/ отсутствие замечаний по результатам проверок, эффективному управлению персоналом	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Наличие /отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей государственных услуг на работу подчиненных структурных подразделений, наличие/отсутствие благодарностей	Имеются обоснованные жалобы, не имеется благодарностей	Отсутствие обоснованных жалоб, не имеется благодарностей	Отсутствие обоснованных жалоб, имеются благодарности
	0	1	2
Фактическое наличие системы учета и анализа получаемой информации. Наличие и использование автоматизированных программ для организации образовательной дельности и отчетности.	Отсутствие	Частичное наличие	Наличие
	0	1	2
Ежегодное обобщение и распространение передового педагогического опыта по направлениям учебной деятельности, через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах. Положительные публикации в СМИ, научно-методических изданиях	Отсутствие	Наличие одного	Более одного мероприятия
	0	1	2
Критерии премирования	16 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 15 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения. Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе			
Обеспечение современныхусловий организации воспитательного процесса. Доля кадров, занимающихся воспитательной работой с детьми (классные руководители, педагог-организатор, социальный педагог, педагог - психолог)	Менее 20 %	25-50%	Более 50 %
	0	1	2
Участие образовательногоучреждения в конкурсах Участие в конкурсах.	Муниципальный уровень	Региональный уровень Федеральный уровень Международный уровень	

Использования информационно-коммуникационных технологий. Участие в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумахпо проблемам воспитания, использование электронных форм тестирования по проблемам.	Отсутствие	От 1 до 2 участий	Более 2 участий
	0	1	2
Наличие/ отсутствие замечаний по результатам проверок	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Наличие /отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей государственных услуг на работу подчиненных структурных подразделений, наличие/отсутствие благодарностей	Имеются обоснованные жалобы, не имеется благодарностей	Отсутствие обоснованных жалоб, не имеется благодарностей	Отсутствие обоснованных жалоб, имеются благодарности
	0	1	2
Равномерность исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	Менее 90% или более 105% плана	90-95% или 100-105% плана	95-100% плана
	0	1	2
Прохождение курсов повышения квалификации(не реже 1 раза в 5 лет)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Эффективное формирование системы воспитательной работы: 1) наличие целевых программ по направлениям воспитательной деятельности (утвержденные руководителем). 2) наличие программы работы с родителями учащихся в ОУ (утвержденные руководителем). 3) реализация образовательным учреждением образовательных программ, рекомендованных Министерством образования РФ(утвержденные руководителем). 4) наличие соглашений о совместной деятельности с ведомствами, заинтересованными в воспитании подрастающего поколения (утвержденные руководителем).	Наличие целевых программ по направлениям воспитательной деятельности.	Наличие программы работы с родителями учащихся в ОУ.	Реализация образовательным учреждением образовательных программ, рекомендованных Министерством образования РФ
	1	1	1
Критерии премирования	13 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 12 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Руководитель СП ППКРС, ППССЗ			
1. Уровень сохранности контингента по отделению ППКРС/ППССЗ на отчетную дату (на конец календарного и учебного года) по отделению ППКРС/ППССЗ.	Менее 90 %	90-95%	Более 95 %
	0	1	2
2. Качественное выполнение работ, связанных с уставной деятельностью учреждения в соответствии с планом работы и календарным графиком по отделению ППКРС/ППССЗ.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
3. Качественное выполнение заданий на отчетные даты: подготовка и своевременная сдача информационных и аналитических материалов, отчетов и документации по	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний

4. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования по отделению ППКРС/ППССЗ.	Отсутствие мероприятий	Менее одного мероприятия в месяц	Одно и более одного мероприятия в месяц
	0	1	2
5. Наличие/ отсутствие замечаний по результатам проверок и эффективному управлению образовательным процессом по отделению ППКРС/ППССЗ.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
6. Наличие /отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг на работу подчиненных работников по отделению ППКРС/ППССЗ; наличие/отсутствие благодарностей по отделению ППКРС/ППССЗ	Имеются обоснованные жалобы, не имеется благодарностей	Отсутствие обоснованных жалоб, не имеется благодарностей	Отсутствие обоснованных жалоб,имеются благодарности
	0	1	2
7. Участие в инновационных проектах колледжа, распространения передового опыта работы, внедрение эффективных методов управления, направленных на совершенствование образовательного процесса по отделению ППКРС/ППССЗ	Не участвует	Пассивное участие (исполнение программ), имеются положительные результаты	Активное участие в разработке проектов и программ, имеются положительные результаты
	0	1	2
8. Обеспечение условий для организации участия обучающихся и педагогов по отделению ППКРС/ППССЗ во внеучебных мероприятиях различных уровней и направленности в соответствии с планами колледжа, распоряжениями и рекомендациями вышестоящих органов.	Менее одного мероприятия в месяц	Одно мероприятие в месяц	Более одного мероприятия в месяц
	0	1	2
Критерии премирования	16 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 8 до 15 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения. Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Руководитель СП по учебно-производственной работе			
1. Качественное выполнение работ, связанных с организацией практической подготовки обучающихся в мастерских колледжа: своевременная разработка планов, программ, календарных графиков, организация работы мастеров производственного обучения и руководителей практик.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
2. Качественное проведение работ, связанных с организацией практической подготовки обучающихся на предприятиях в соответствии с учебными планами, программами и календарными графиками; взаимодействие с представителями работодателей.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
3. Качественное выполнение заданий на отчетные даты: подготовка и своевременная сдача информационных и аналитических материалов, отчетов и документации по практической подготовке обучающихся и взаимодействии с работодателями.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
4. Качественное выполнение работы по развитию материально-технической базы практической подготовки обучающихся: разработка планов и инфраструктурных листов, формирование заявок и участие в закупках материально-технических ресурсов, своевременное обеспечение занятий, квалификационных и демонстрационных экзаменов, контроль за	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2

производственных мастерских.			
5. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества практической подготовки обучающихся, развития материально-технической базы, трудоустройства выпускников, реализации планов и программ колледжа по совершенствованию образовательного процесса, повышению квалификации мастеров производственного обучения, подготовки педагогов к аттестации.	Менее одного мероприятия в месяц	Одно мероприятие в месяц	Более одного мероприятия в месяц
	0	1	2
6. Наличие/ отсутствие замечаний по результатам проверок и эффективному управлению практической подготовкой в колледже.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
7. Наличие /отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг на работу подчиненных работников реализующих практическую подготовку в колледже; наличие/отсутствие благодарностей за практическую подготовку в колледже.	Имеются обоснованные жалобы, не имеется благодарностей	Отсутствие обоснованных жалоб, не имеется благодарностей	Отсутствие обоснованных жалоб,имеются благодарности
	0	1	2
8. Участие в инновационных проектах колледжа, распространения передового опыта работы, внедрение эффективных методов управления, направленных на совершенствование практической подготовки в колледже, обеспечение условий для организации участия обучающихся и педагогов в конкурсах и чемпионатах профессионального мастерства различных уровней.	Не участвует	Пассивное участие (исполнение программ), имеются положительные результаты	Активное участие в разработке проектов, программ, подготовка предложений, имеются положительные результаты
	0	1	2
Критерии премирования	16 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 8 до 15 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения. Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Главный бухгалтер			
Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств учреждения для выполнения колледжем образовательной функции в том числе, эффективная организация бухучетахозяйственно-финансовой деятельности. Отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности. Создание условий для эффективной уставной деятельности колледжа.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	10%	30%
Расходование средств бюджета и приносящей доход деятельности в строгом соответствии с бюджетной классификацией деятельности (видами расходов).	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Наличие и использование автоматизированныхпрограмм для	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний

хозяйственнойдеятельности иотчетности.	0	1	2
Отсутствие замечаний контролирующих организаций по составлению и представлению отчетов	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное и качественное исполнение должностныхобязанностей, отсутствие замечанийсо стороны директора колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Наличие системы учета и анализа получаемой информации	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Прохождение курсов повышения квалификации (не менее 20 учебных часов в год; не менее 120 часов в совокупности за три года)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным средствам	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие замечаний руководите колледжа и учредителя к составлению проектабюджета образовательного учреждения на очередной год	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Инициатива, творчество в разработке новых программ и положений	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Выполнение плановых показателей государственного задания	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Высокая результативность работы с внебюджетными средствами	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Исполнение показателей дорожной карты	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Критерии премирования	26 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 15 до 25 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 15 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		
Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Заместитель главного бухгалтера			
Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств учреждения для выполнения колледжем образовательной функции в том числе, эффективная организация бухучетахозяйственно-финансовой деятельности. Отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности. Создание условий для эффективной уставной деятельности колледжа.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	10%	20%

принятых колледжем обязательств	существенных замечаний	несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Наличие и использование автоматизированных программ для организации финансово-Хозяйственной деятельности и отчетности.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие замечаний главного бухгалтера по подготовке и представлению аналитической информации для составления бухгалтерского отчета идругой финансовой отчетности	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечанийсо стороны главного бухгалтера, директора колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Наличие системы учета и анализа получаемой информации	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Прохождение курсов повышения квалификации (не менее 20 учебных часов в год; не менее 120 часов в совокупности за три года)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей иуслуг	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Консультирование работников и студентов колледжа по финансовым вопросам	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие замечаний, предписаний от организаций, которым представляется отчетность	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Критерии премирования	18 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 17 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Бухгалтер, ведущий бухгалтер			
Своевременные расчеты с органами казначейства по оплате принятых денежных обязательств, отсутствие остатков бюджетных средств на счете на конец отчетных периодов	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей вовнебюджетные фонды	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно- материальных ценностей и услуг	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2

стороны проверяющих по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом	существенных замечаний	несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	10%	20%
Наличие и использование автоматизированных программ для организациибухгалтерского учета и отчетности	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное, качественное составление статистической отчетности	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное заключение договоров, контактов	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие случаевкредиторской и дебиторской задолженности по подотчетным лицам	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное списание материальных ценностей,пришедших в негодность	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие кредиторскойи дебиторской задолженности по расчетам с работниками колледжа и обучающимися	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качественное ведение расчетов с работниками и студентами колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Инициатива, результативность в работе с обучающимися на платной основе	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам с ИФНС, фондами и т.д.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие недостач и излишков во время проведения инвентаризации денежной наличности в кассе	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие депонированных сумм	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие замечаний главного бухгалтера по подготовке и представлению аналитической информации для составления бухгалтерского отчета идругой финансовой отчетности	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	10%	20%
Отсутствие замечаний главного бухгалтера о качестве предоставления отчетности	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	10%	20%

предписаний от организаций, которым представляется отчетность	существенных замечаний	несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	10%	20%
Прохождение курсов повышения квалификациине (менее 20 учебных часов в год; не менее 120 часов в совокупности за три года)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Высокая результативность договорной работы собучающимися на платном отделении	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Критерии премирования	34 балла – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 33 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Ведущий экономист			
Качественное планирование расходования бюджетных и внебюджетных средств	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	10%	20%
Наличие и использование автоматизированных программ для организации финансово- хозяйственной деятельности и отчетности	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Выполнение плановых показателей государственного задания	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Оперативно и в полном объеме
	0	1	2
Своевременное исполнение принятых колледжем обязательств	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное заключение договоров, контактов	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие замечаний главного бухгалтера по подготовке и представлению аналитической информации для составления бухгалтерского отчета и другой финансовой отчетности	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Прохождение курсов повышения квалификации (менее 20 учебных часов в год; не менее 120 часов в совокупности за три года)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качество проведения закупок товаров, работ,услуг	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качество формирования,ведения и хранения базы данных, относящейся к закупкам товаров, работ,услуг	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Консультирование работников и студентов колледжа по финансовым вопросам	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Инициатива в подготовке документации	Наличие существенных	Наличие несущественных	Отсутствие

взаимодействие с заказчиками			
	0	1	2
Анализ конкурентной среды и мониторинг итоговпредыдущих закупок	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Инициатива, творчество в разработке новых программ и положений	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие замечаний руководителей колледжа и учредителя к составлению проекта бюджета образовательного учреждения на очередной год	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Критерии премирования	26 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 25 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Начальник отдела кадров, инспектор по кадрам			
Помощь в подготовке образовательного учреждения к аккредитации специальностей	Наличие замечаний		Отсутствие замечаний
	0		2
Показатель текучести кадров (отношение количества уволившихся за квартал к среднему количеству сотрудников в Учреждении, в %)	Более 10%	5-10%	Менее 5%
	0	1	2
Своевременность и качество исполнения приказов и поручений директора колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Оперативно и в полном объеме
	0	1	2
Качественное оформление и ведение личных дел сотрудников	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременность предоставления запрашиваемой информации на входящую документацию (письма, запросы)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
За подготовку оперативной (внеплановой) отчетности	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Интенсивность создания и использование в работе банков данных, необходимых для работы учреждения	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Эффективное взаимодействие с внешними организациями (пенсионный фонд, служба занятости, военный комиссариат)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Повышение квалификации 1раз в три года (не менее 20 часов в год)	Отсутствие		Наличие
	0		2
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Критерии премирования	18 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 17 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения. Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Контрактный управляющий			
Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны директора колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качество проведения закупок товаров, работ,услуг с единственным поставщиком	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременность и качество при подготовке документации на проведение закупок, а также взаимодействие с заказчиками	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качество формирования,ведения и хранения базы данных, относящейся к закупкам товаров, работ,услуг	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качество работы с сайтом zakupki.gov.ru по 44-ФЗ; 223-ФЗ	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Подготовка необходимых запросов на разъяснение документации и условий проведения закупок, а также взаимодействие с заказчиками	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Активная претензионная работа совместно с другими специалистами колледжа в случаях неисполнения договорныхобязательств	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Анализ конкурентной среды и мониторинг итогов предыдущих закупок	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное заключение договоров, контактов для обеспечения потребностей колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие замечаний, предписаний от организаций, которым представляется документация и (или) отчетность	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Профессиональные Достижения: Активная работа по изучению действующего законодательства, вносимых в него изменений, контроль за отменой утративших силу приказов и других нормативныхактов; Систематизирует учет и хранениедействующих законодательных нормативных актов, производит отметки об их отмене, изменениях идополнениях.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам проверок	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Эффективное взаимодействие со структурами колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2

директора колледжа о качестве составления документации и заключения договоров.	существенных замечаний	несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качественная организация работы по осуществлению оплаты поставленного товара, выполненной работы, оказанной услуги (отдельных ее этапов)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Прохождение курсов повышения квалификации в объеме не менее 108 часов 1 раз в три года.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Критерии премирования	32 балла – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 31 балла – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения. Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Делопроизводитель			
Уровень контроля за сроками исполнения документов, поручений директора колледжа	Наличие док., поручений, не исполненных в срок	Отсутствие документов, поручений, неисполненных в срок	
	0	2	
Качество подготовки проектов документов (наличие/отсутствие замечаний директора колледжа к оформлению проектов документов)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Полнота и своевременность регистрации документов, а также подлежат оперативной отправке либо передаче на исполнение	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качество хранения документов по номенклатуре дел (исполненные документы подшиты, наличие/отсутствие фактов утери документов)	Наличие утерянных документов	Наличие не подшитых документов	Отсутствие утерянных и не подшитых документов
	0	1	2
Критерии премирования	8 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 7 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения. Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии эффективности и баллы		
Кладовщик			
Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное списание материальных ценностей,пришедших в негодность, находящихся на складе Анализ состояния материальных ценностей, находящихся на складе. Своевременная подача заявок в бухгалтерию на списание материальных ценностей пришедших в негодность	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Фактическое наличие системыучета и анализа получаемой информации	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Обеспечение сохранностискладируемых товарно - материальных ценностей	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие недостач и излишков во время проведения	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний

Качественное предоставление установленной отчетностипо ведению складских операций в бухгалтерию колледжа. Отсутствие исправлений в складских документах.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Инициатива в обеспечениипорядка на складе. Своевременная и качественная уборка, разборка материальныхценностей на стеллажах, маркировка и т.д.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Контроль за проведениемпогрузочно-разгрузочныхработ со склада, с соблюдением норм, правил иинструкций по охране труда.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качественная работа повзаимодействию со структурами колледжа. Достоверность в предоставлении аналитическойинформации по наличию материальных ценностей для руководителей структур колледжа. Своевременность выдачи материальных ценностей.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
	18 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 17 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		
Показатели стимулирования	Критерии эффективности и баллы		
Комендант			
Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Интенсивность работы по предотвращению аварийных, экстремальных ситуаций, обеспечению правил охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Интенсивность работы по обеспечению сохранности материальных ценностей, мебели, и помещений, предотвращение хищения и порчи материальных ценностей.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Проведение своевременных ремонтов (двери, окна, замки и др.) и уборку помещений в зданиях, за качество текущих и косметических ремонтов.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие недостач и излишков во время проведения инвентаризации	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Инициатива в обеспечении порядка в зданиях. Обеспечение контроля за работой обслуживающего персонала.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественную и оперативную подготовку заданий, полученных от руководителей структур колледжа.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качественное выполнение поручений, не связанных напрямую с исполнением должностных обязанностей.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качественный контроль за экономичным использованием материальных ресурсов	Наличие существенных	Наличие несущественных	Отсутствие

	0	1	2
	18 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 17 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		
Гардеробщик			
За обеспечение сохранности сданных вещей.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
За обеспечение пропускного режима в здание учебного корпуса (своевременный прием и выдачу верхней одежды)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Обеспечение правил охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Интенсивность работы по обеспечению сохранности материальных ценностей, мебели и помещений, предотвращение хищения и порчи материальных ценностей.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
За высокий уровень исполнительской дисциплины, качественную и оперативную подготовку заданий, полученных от руководителей структур колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Инициатива в обеспечении порядка в зданиях. Обеспечение контроля за работой обслуживающего персонала.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
	12 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 11 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Архивариус			
Уровень контроля за сроками исполнения входящих и исходящих запросов, выполнение поручений директора колледжа	Наличие док., поручений, не исполненных в срок	Отсутствие документов, поручений, неисполненных в срок	
	0	2	
Качественное оформление, хранение и обработка личных и др.дел, сданных в архив, эффективная организация документооборота	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Полнота и своевременный контроль сроков по хранению, списанию дел и документов	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Трудовая и исполнительная дисциплина (своевременность и качество исполнения приказов и поручений руководителя)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2

Критерии премирования	От 5 до 7 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения. Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		
Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Секретарь			
Наличие и использование автоматизированных программ для организации делопроизводства	Наличие док., поручений, не исполненных в срок	Отсутствие документов, поручений, неисполненных в срок	
	0	2	
Прохождение курсов повышения квалификации (нереже 1 раза в 5 лет)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Наличие системы учета ианализа получаемой информации	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качество формирования, ведения и хранения базы данных, дел, относящейся к делопроизводству. Своевременная сдача в архив.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствиезамечаний со стороны директора колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений. Использование в работе программ Microsoft Word,Excel и др. Отсутствие ошибок при составлении писем и др. Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря-машинистки. Соблюдение сроков исполнения документации	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное оформление и отправка корреспонденции	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора. Контроль исполнения работниками колледжа приказов и поручений директора.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Признание высокого профессионализма секретаря. Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Критерии премирования	18 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 17 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Критерии оценки результативности профессиональнойдеятельности для структуры: учебно - вспомогательный персонал	
Показатели стимулирования	Критерии и баллы

Своевременность и правильность оформления личных дел учащихся, зачетных книжек, студенческих билетов, журналов, приказов и распоряжений, оформление расписания, выдача справок	Наличие док., поручений, не исполненных в срок	Отсутствие документов, поручений, неисполненных в срок	
	0	2	
Оформление, сверка и выдача дипломов	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное оформление и ведение алфавитной книги, сдача в архив личных дел и распорядительной документации	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Трудовая дисциплина (своевременностьи качество исполнения приказов и поручений руководителя отделения)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Критерии премирования	8 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 7 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения. Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии и баллы		
Диспетчер образовательного учреждения			
Эффективное поддержание работы и заполнение электронных баз данных, своевременное ведение базы данных АИС БАРС Образование – Электронный колледж, заполнение форм и т.д. Обеспечение рационального использования современных эл.средств оперативного управления образовательным процессом	Наличие док., поручений, не исполненных в срок	Отсутствие документов, поручений, неисполненных в срок	
	0	2	
Качественная подготовка и проверка текущей и отчетной документации, исполнение поручений руководителя	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное оказание консультативной помощи по эл.системам работникам учреждения	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Трудовая дисциплина (своевременностьи качество исполнения приказов и поручений руководителя)	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественны х замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Критерии премирования	8 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 7 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения. Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Критерии оценки результативности профессиональнойдеятельности для структуры: работники рабочих профессий			
Показатели стимулирования	Критерии эффективности и баллы		
Уборщик территорий			
Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны директора колледжа, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, в т. ч. оперативность и качество в содержании территории колледжав соответствии с требованиями СанПИН и иными требованиями нормативно-правовых актов.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Количество замечаний со стороны проверяющих и контролирующих органов в сравнении с прошлым годом	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Участие в подготовке культурно – массовых мероприятиях.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Профессиональныедостижения, в т.ч. содержание центрального входав колледж (крыльца, входных дверей, урн) в идеально чистом состоянии, уборка территории заограждением колледжа в пределах 5 метров, очистка колодцев, прочистка канавок длястока воды	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Исполнительная дисциплина, в т. ч. отсутствие случаев неявок, отсутствие случаев травматизма (соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности), отсутствие жалоб со стороныработников и обучающихся колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Бережное отношение к материальным ценностям, в т. ч. бережное хранение, использования инвентаря иоборудования	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Динамика развития материального состояния колледжа и инфраструктуры, в т. ч. активное участие в текущих ремонтах инфраструктуры здания (лавочки, бордюры,клумбы и т.д.).	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Критерии премирования	14 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 13 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии эффективности и баллы		
Уборщик производственных и служебных помещений			
Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны директора колледжа, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, в т. ч. оперативность и качество в содержании территории колледжав соответствии с требованиями СанПИН и иными требованиями нормативно-правовых актов.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Количество замечаний со стороны проверяющих и контролирующих органов в сравнении с прошлым годом	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Профессиональныедостижения, в т. ч. качественное выполнение большого объема разовых работв кратчайшие сроки, влажная уборка коридоров 2 раза в течение дня, проведение генеральных уборок	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Бережное отношение к материальным ценностям, в т. ч. бережное хранение, использования инвентаря иоборудования	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Динамика развития материального состояния колледжа и инфраструктуры, в т. ч. активное участие в благоустройстве здания колледжа (стирка штор, декораций, мелкий ремонт ит.д.).	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, в т. ч. , качественная уборка помещения повышеннойзагрязненности.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Исполнительной дисциплина, в т. ч. отсутствие случаев неявок, отсутствие случаев травматизма (соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности), отсутствие жалоб со стороныработников и обучающихся колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
	14 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 13 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии эффективности и баллы		
Слесарь-электрик, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования, слесарь-электрик по ремонту оборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны директора колледжа, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, в т. ч. оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций,устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения. Качественная ежедневная уборка своего участка	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Динамика развития материального состояния колледжа и инфраструктуры, в т. ч. активное участие в текущих ремонтах здания, обеспечение содержания в надлежащем состоянии учебных классов и кабинетов колледжа в соответствии с требованиями правил охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Участие в культурно – массовых мероприятиях и подготовке к ним.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Участие в подготовке объектов колледжа к началу учебного года.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Профессиональные достижения, в т.ч. качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Исполнительной дисциплина, в т. ч., отсутствие случаев неявок, отсутствие случаев травматизма (соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности), отсутствие жалоб со стороныработников и обучающихся колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Бережное отношение к материальным ценностям, в т. ч. бережное хранение, использования инвентаря и оборудования	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
	14 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 13 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

Показатели стимулирования	Критерии эффективности и баллы
Водитель автомобиля	

Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны директора колледжа, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, в т.ч. своевременная обеспечение колледжа транспортным для выполнения уставных функций. Содержание автомобиля в идеально чистом состоянии, отсутствие замечаний со стороны администрации.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие ДТП, замечаний, предписаний органов государственной автоинспекции безопасности и электробезопасности.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Участие в культурно – массовых мероприятиях и подготовке к ним.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Профессиональныедостижения, в т. ч. своевременное реагирование иустранение возникших в пути неисправностей и т.д.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Исполнительной дисциплина, в т.ч. отсутствие случаев неявок, отсутствие случаев травматизма (соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности), отсутствие жалоб со стороныработников и обучающихся колледжа	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Бережное отношение к материальным ценностям, в т. ч. бережное хранение, использования инвентаря и оборудования	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Обеспечение исправноготехнического состояния транспортного средства, в т. ч. отсутствие необоснованных дней простоя автотранспортаиз-за неисправного технического состояния транспортного средства	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Своевременное и качественное представление отчетности, в т. ч. отсутствие замечаний главного бухгалтера, ведущегобухгалтера по оформлению путевых листов, своевременное представление отчета по расходованию средств для приобретения ГСМ.	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
Отсутствие недостач иизлишков во время проведения инвентаризации в гараже, в т.ч. отсутствие нарушений во время внезапной инвентаризации в гараже	Наличие существенных замечаний	Наличие несущественных замечаний	Отсутствие замечаний
	0	1	2
	18 баллов – 100% суммы, установленной п. 6.3.2. Положения. От 5 до 17 баллов – 80% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.Менее 5 баллов – 0% суммы, установленной п. 6.3.2 Положения.		

ПЕРЕЧЕНЬ ДИСЦИПЛИН И ПРАКТИК, СОДЕРЖАЩИХ ДЕЛЕНИЯ НА ПОДГРУППЫ

Отделение ППКРС

1. Учебная практика по всем направлениям подготовки.

Отделение ППССЗ

1. Иностранный язык;
2. Химия аналитическая и физколлоидная;
3. Выполнение курсовых работ;
4. Учебная практика по всем направлениям подготовки;
5. Дисциплины, требующие выполнения практических и лабораторных работ на сложном оборудовании (станки, ЭВМ и др.).

При объединении подгрупп в группу по вышеперечисленным предметам из-за отсутствия штатного работника устанавливать стимулирующие выплаты в размере 50 % от стоимости педчаса за вторую подгруппу