

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

СОГЛАСОВАНО:

Собрание трудового коллектива

ГБПОУ СО «Каменск-Уральский
педагогический колледж»

Протокол № 15 от «01» ноября 2016 г.

С дополнениями и изменениями,
утвержденными Общим собранием трудового
коллектива (Протокол № 16 от 13.12.2016 г.)

С дополнениями и изменениями,
утвержденными Общим собранием трудового
коллектива (Протокол № 17 от 30.12.2016 г.)

С дополнениями и изменениями,
утвержденными Общим собранием трудового
коллектива (Протокол № 19 от 30.08.2017 г.)

УТВЕРЖДАЮ
Директор
И.В. Вислобокова
Приказ от 21 августа 2017 г. № 79-од

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»**

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский педагогический колледж» разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области»;
- Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»,
- Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;
- Постановлением Правительства Свердловской области от 21.07.2017 г. № 512-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;
- Приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 514-Д от 10.11.2016 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;
- Приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 667-Д от 126.12.2016 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;
- Приказом Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464 (ред. от 15.12.2014) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной

деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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».

2. Заработная плата работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский педагогический колледж» (далее - ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж») устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в государственных организациях системами оплаты труда. Системы оплаты труда в ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» устанавливаются на основе настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Фонд оплаты труда в ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» утверждается руководителем ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» по согласованию с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда государственной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж».

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», должны определяться в соответствии с уставом ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,

утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

ГЛАВА 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» предельными размерами не ограничивается, за

исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Директор ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж»:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же государственной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж»;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж».

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» для штатных педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники, для которых ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ГБПОУ СО «КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

15. Оплата труда работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

16. ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования на основании решения Общего собрания трудового коллектива.

19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

20. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложении № 1 к настоящему положению.

23. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

24. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются директором на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений, предусмотренных настоящим положением.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с приказом директора ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

25. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008

№ 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

26. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 1 к настоящему положению.

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» (далее – медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

28. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении № 1 к настоящему положению.

29. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии государственных организаций (далее – работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

30. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложении № 1 к настоящему положению.

31. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

32. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 1 к настоящему положению.

33. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, работникам профессорско-преподавательского состава, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

34. При исчислении заработной платы отдельных категорий работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», отнесенных к квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии применяется следующий порядок повышения должностных окладов, ставок заработной платы (кроме директора):

размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;
- 3) работникам - выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – на 20 процентов сроком на два года.
- 4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, производятся исходя из увеличенных в соответствии с п. 34 размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

35. В случаях, когда работникам ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

36. При занятии директором, его заместителями, руководителями структурных подразделений и главным бухгалтером ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» педагогических должностей повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

ГЛАВА 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

37. Размер, порядок и условия оплаты труда директора ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

38. Оплата труда директора ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

39. Размер должностного оклада директора ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

40. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера и представление указанными лицами данной информации осуществляется в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

41. При установлении должностного оклада директора ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

42. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», установленного в соответствии с 36 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 38 настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» устанавливается в соответствии с Приложениями 2 и 3 настоящего положения.

43. Директору, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

для заместителей руководителя – коллективным договором, приложением 4 настоящего положения, трудовым договором.

44. Стимулирование директора ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области (далее – положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

45. Заместителю директора и главному бухгалтеру ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» принимается директором ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» (приложения 5, 6).

ГЛАВА 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

46. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и настоящим положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

47. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», утвержденного на соответствующий финансовый год.

48. Для работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) 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).

49. Размеры компенсационных выплат, указанных в п.45 п.п. 1, 2 устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

50. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда – от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

в соответствии с Отчетом о проведении специальной оценки условий труда (или карты аттестации рабочего места):

<i>% оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы</i>	<i>Класс вредности</i>	<i>Источники вредных и (или) опасных производственных факторов производственной среды и трудового процесса</i>
4%	3.1	1-2 фактора: световая среда, шум, неионизирующее излучение, микроклимат
8%	3.1	3-4 фактора: электромеханическое и электронагревательное оборудование, шум, инфразвук, микроклимат, тяжесть труда
12%	3.1, 3.2	5 и более факторов: электромеханическое и электронагревательное оборудование, химический фактор, аэрозоли, шум, инфразвук, микроклимат, тяжесть труда

Директор колледжа осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при специальной оценке условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Конкретный перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам проведения специальной оценки по условиям труда (аттестации рабочих мест), устанавливается в Приложении к Коллективному договору.

51. Всем работникам ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

52. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации (Приложение 7).

Размеры доплат определяются ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда на основании решения премиальной комиссии ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж».

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Работникам ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» (кроме директора, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

15 процентов – педагогическим работникам ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», реализующих образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, определяются директором ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» на основании нормативного акта Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, коллективного договора ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» (Порядка установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством

общего и профессионального образования Свердловской области, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных) в зависимости от количества учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

56. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» в соответствии с настоящим положением.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

57. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

58. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» услуг, ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ГЛАВА 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

59. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, в части расходов на оплату труда работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

60. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

61. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации в соответствии с критериями и размерами, установленными в Приложении 8.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора на следующий за отчетным периодом семестр по итогам работы в предыдущий период (предыдущий семестр) или (при принятии на работу работника) по результатам собеседования, рекомендаций с предыдущего места работы.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора на основании решения премиальной комиссии. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора сроком на 2 месяца (в летний период – на 4 месяца) по итогам предыдущего периода (2 предыдущих месяца).

Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров выплат стимулирующего характера подводятся до 25 числа месяца.

В состав премиальной комиссии входят:

- директор колледжа;

- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- представитель профсоюзного комитета;
- 2-4 рядовых члена коллектива, в том числе, из вспомогательного, обслуживающего персонала.

Комиссия избирается общим собранием (конференцией) работников колледжа на два учебных года.

Работникам предлагается раз в 2 месяца предоставлять непосредственному руководителю отчет о проделанной работе в соответствии с показателями назначения выплат стимулирующего характера.

Предложения по конкретным размерам выплат стимулирующего характера готовятся администрацией колледжа и выносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников, в части соблюдения установленных критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет протокол с указанием размеров выплат каждому работнику и утверждает его.

С момента ознакомления с выпиской из протокола в течение 2-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника. Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Утвержденные комиссией протоколы направляются на рассмотрение руководителя образовательного учреждения до 24 числа месяца, следующего за отчетным.

Решение об установлении выплат и его размерах конкретному работнику принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения Комиссии. Руководитель издает в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным. Приказ об утверждении размеров выплат по результатам работы работников на соответствующий период, с указанием периодичности выплат (единовременно, ежемесячно или в течение другого периода).

На заседании премиальной комиссии размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ каждому работнику оценивается в баллах в соответствии с Приложением 9.

По итогам проведения оценки достижения значений всех показателей качества деятельности работника высчитывается суммарный балл каждого работника (n), общее количество баллов (s), которые набрали работники каждой профессионально-квалификационной группы, а затем, исходя из стимулирующей части фонда оплаты труда работников каждой профессионально-квалификационной группы высчитывается «стоимость» одного балла для назначения стимулирующих выплат (b). Стоимость одного балла вычисляется следующим образом:

$$b = \text{ФОТст.} / s ,$$

где

b – «стоимость» одного балла для назначения стимулирующих выплат;

ФОТст. – стимулирующая часть ФОТ работников профессионально-квалификационной группы;

S – сумма баллов, набранных по стимулирующим показателям работниками профессионально-квалификационной группы.

Величина стимулирующих выплат каждого работника (M) определяется следующим образом:

$$M = b * n ,$$

где

b – «стоимость» одного балла для назначения стимулирующих выплат;

n – количество баллов, набранных конкретным работником.

Общий размер выплат стимулирующего характера в баллах не может быть меньше нуля.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат устанавливается с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», а также средств от приносящей

доход деятельности, направленных ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» на оплату труда работников.

62. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам мониторинга или проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном настоящим положением.

63. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в государственной организации. Работникам ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж», имеющим стаж работы в ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» (выслугу лет) по решению директора могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) при наличии соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников:

от 1 года до 4 лет – до 10 процентов;

от 4 до 10 лет – до 15 процентов;

свыше 10 лет – до 20 процентов.

Такие выплаты могут быть установлены 1 раз в год (по окончании календарного или учебного года) на основании решения премиальной комиссии. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (Приложение 10).

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (календарный или учебный год), на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» (рейтинг ПОУ).

По итогам года высчитывается суммарный балл каждого работника за расчетный период (n), общее количество баллов (s), которые набрали работники каждой профессионально-квалификационной группы, а затем, исходя из имеющейся части фонда оплаты труда работников каждой профессионально-квалификационной группы высчитывается «стоимость» одного балла для назначения премиальных выплат (z). Стоимость одного балла вычисляется следующим образом:

$$z = \text{ФОТст.} / s ,$$

где

z – «стоимость» одного балла для назначения премиальных выплат;

ФОТст. – стимулирующая часть ФОТ работников профессионально-квалификационной группы;

S – сумма баллов, набранных по стимулирующим показателям работниками профессионально-квалификационной группы.

Величина премиальных выплат каждого работника (М) определяется следующим образом:

$$M = z * n ,$$

где

z – «стоимость» одного балла для назначения премиальных выплат;

n – количество баллов, набранных конкретным работником.

64. Решение о выплатах стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» принимается директором ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» на основании ежемесячного отчета заместителей директора и гласного бухгалтера (приложения 5, 6).

Премия заместителям директора и (или) главному бухгалтеру может быть выплачена в связи с премированием директора колледжа при наличии вклада в выполнение соответствующего показателя премирования директора.

65. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

66. В целях социальной защищенности работников ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» применяется единовременное премирование работников:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Единовременное премирование применяется при наступлении перечисленных случаев, а также в иных случаях, по приказу директора колледжа при наличии финансовых средств. Как правило, размер единовременного премирования соответствует должностному окладу (ставке заработной платы), однако в зависимости от наличия финансовых средств может варьироваться как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

67. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Размер материальной помощи устанавливаются приказом директора ГБПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

1.1 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности работников образования</i>	<i>Размер должностных окладов, рублей</i>
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПЕРВОГО УРОВНЯ		
	секретарь учебной части	7 180

**1.2 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

<i>Квалификацион-ные уровни</i>	<i>Должности работников образования</i>	<i>Показатели квалификации</i>	<i>Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, рублей</i>
1	2	3	
2 квалификационный уровень	концертмейстер	Высшее профессиональное (музыкальное) образование или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы*	7 570
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы	7 570
2 квалификационный уровень	педагог-организатор	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы, без предъявления требований к стажу работы	7 570
3 квалификационный уровень	методист	Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	7 570
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы.	7 570
3 квалификационный уровень	воспитатель	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации	7 570

4 квалификаци онный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельн ости	Высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет	7 820
4 квалификаци онный уровень	руководитель физического воспитания	Высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет	7 820
4 квалификаци онный уровень	преподаватель	Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). Дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриата) - профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) При отсутствии педагогического образования - дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и(или) профессионального обучения; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства	7 820

**1.3 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности работников образования</i>	<i>Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей</i>
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; мойщик посуды; сторож (вахтёр); уборщик служебных помещений; уборщик территории	5620
	Кладовщик Кухонный рабочий	6220
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	плотник; слесарь-сантехник	8460
	водитель автомобиля;	11220
	повар	9000
4 квалификационный уровень	механик	11700

**1.4 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Профессиональные квалификационные группы</i>	<i>Размер должностных окладов, рублей</i>
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ		
2 квалификационный уровень	заведующий отделом	13 560
	заведующий отделением	15 500
	заведующий информационно-методическим центром	15 500
	заведующий социально-педагогическим отделом	15 500
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	13 845
	заведующий библиотекой; заведующий столовой	8 535
3 квалификационный уровень		

**1.5 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Профессиональные квалификационные группы</i>	<i>Размер должностных окладов, рублей</i>
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	кассир; секретарь	5 920
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник-электрик	8 030
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	10 360
	Экономист	9 860
	документовед	9 860
	инженер по охране труда и технике безопасности	9 860
	инженер-программист (программист)	9 860

**1.6 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Профессиональные квалификационные группы</i>	<i>Размер должностных окладов, рублей</i>
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ"		
4 квалификационный уровень	фельдшер	12 000

**1.7 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

<i>Профессиональные квалификационные группы</i>	<i>Размер должностных окладов, рублей</i>
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ ВЕДУЩЕГО ЗВЕНА"	
Библиотекарь	6 445

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Наименование квалификационного разряда	Размер должностных окладов, рублей
1 квалификационный разряд	5 060
2 квалификационный разряд	5 620
3 квалификационный разряд	6 220
4 квалификационный разряд	6 880
5 квалификационный разряд	7 640
6 квалификационный разряд	8 460

Примечание. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются оклады в диапазоне 11 220- 12 340 рублей.

Профессиональная квалификационная группа должностей заместителей директора (заместитель директора по организации образовательного процесса)

<i>Образование</i>	<i>Дополнительное образование</i>	<i>Стаж педагогический</i>	<i>Стаж работы на руководящих должностях</i>	<i>Оклад, % от оклада руководителя</i>
высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование (по согласованию с аттестационной комиссией)		Стаж работы на педагогических должностях 3- 5 лет	Без предъявления требований	70
высшее профессиональное образование		Стаж работы на педагогических должностях более 5 лет	Стаж работы до 5 лет	75
высшее профессиональное образование	Дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления менеджмента и экономики	Стаж работы на педагогических должностях более 5 лет	Стаж работы от 5 до 7 лет	80
высшее профессиональное образование	Дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления менеджмента и экономики	Стаж работы на педагогических должностях более 5 лет	Стаж работы более 7 лет	85
высшее педагогическое профессиональное образование и высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»		Стаж работы на педагогических должностях более 5 лет	Стаж работы более 5 лет	90

**Профессиональная квалификационная группа должностей
заместителей директора (главный бухгалтер)**

Образование	Стаж работы на руководящих должностях	Оклад, % от оклада руководителя
высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование (по согласованию с аттестационной комиссией)	до 7 лет	70
высшее профессиональное образование	7-10 лет	80
высшее профессиональное образование	более 10 лет	90

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА****заместителям директора, деятельность которых связана с руководством образовательной,
научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью**

Критерии	Размер выплаты
Работники, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук или имеющие почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»	до 20% от оклада
Или имеющие почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»	До 50% от оклада

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО
ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА (ЗАМ. ДИРЕКТОРА ПО ООП)
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

<i>Показатели</i>	<i>Результаты выполнения плана работы</i>
1. ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА РЕАЛИЗУЕМЫХ КОЛЛЕДЖЕМ ОСНОВНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ) – за месяц 201 г.	
<i>1.1 Качество и общедоступность образования в образовательном учреждении</i>	
Обеспечение доли обучающихся (95% и более), успешно прошедших промежуточную аттестацию.	
Обеспечение 100% (от общего количества выпускников) успешного прохождения государственной итоговой аттестации.	
Обеспечение 100% оформления договорных отношений по практике, сотрудничестве и др.	
Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии в первый год после окончания обучения (без учета ушедших в армию, находящихся в отпуске по уходу за ребенком) – не менее 90%	
Доля выпускников в отчетном году, получивших дипломы о среднем профессиональном образовании с отличием – не менее 10 %	
Доля детей, оказавшихся в ТЖС и охваченных услугами дополнительного образования (в различных учреждениях) – не менее 80%	
Степень удовлетворенности обучающихся последнего курса уровнем своей подготовки- не менее 70%	
Трудоустройство по специальности выпускников колледжа – не менее 60%	
Продолжение обучения в ВУЗе по полученной специальности – не менее 30% выпускников	
Доля лиц, удовлетворенных качеством условий, в которых осуществляется образовательная деятельность, от общего числа опрошенных – не менее 70%	
Доля обучающихся, которые готовы рекомендовать организацию родственникам и знакомым от общего числа опрошенных – не менее 50%	
Наличие нормативной базы для беспрепятственного, безопасного, удобного доступа и передвижения, обучения инвалидов и обучающихся с ОВЗ, в колледже	
Наличие адаптированных программ для обучения инвалидов и обучающихся с ОВЗ	
<i>1.2 Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований</i>	
Наличие кабинетов, лабораторий, мастерских, на базе колледжа, организованных социальными партнерами на базе колледжа	
Доля работников предприятий-работодателей, участвующих в реализации профессиональных программ в общем количестве преподавателей, в т.ч. при проведении практики	
Количество рабочих программ, созданных (скорректированных) в соответствии с требованиями ФГОС СПО - 100%	
Количество УМК, созданных в соответствии с требованиями ФГОС СПО 100%	
<i>1.3 Кадровые ресурсы образовательного учреждения</i>	
Количество аттестованных педагогов от общего числа педагогических работников - не менее 75%	
Осуществление организационно-методической работы по развитию профессиональной компетенции работников (конкурсы профессионального мастерства, семинары, курсы, методические объединения) (указать конкретные мероприятия, количество педагогов).	
Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию - не менее 30% от общего количества педагогических работников	
Наличие педагогических работников, имеющих ученые степени и (или) званиями заслуженного учителя, работника	
Доля обучающихся, считающих педагогов и администрацию компетентными специалистами – не менее 80%	
Доля лиц, оценивающих педагогов и администрацию как доброжелательный и вежливый персонал – не менее 80%	
<i>1.4 Социальные критерии</i>	
Отсутствие отчисленных обучающихся по неуважительной причине (количество отчисленных, указать причину)	
Обеспечение питания не менее 90% обучающихся	
<i>а. Инновационная деятельность колледжа</i>	
Наличие у колледжа статуса инновационной, экспериментальной площадки или проектов, реализуемых на уровне города, области	
Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, инициированных на уровне города, области, региона, РФ	

Доля педагогов, участвующих в социальных проектах, инициированных на уровне города, области, региона, РФ	
2 ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА _____ МЕСЯЦ 201__	
Выполнение плана работы структурного подразделения	
Наличие результатов взаимодействия КУПедК с социальными партнерами по разработке содержания ОПОП(ППССЗ) в соответствии с требованиями ФГОС. Мероприятия, проведенные совместно с социальными партнерами.	
Наличие решений, принятых органами общественного управления (советом ОУ, педагогическим советом, попечительским советом, органом самоуправления учащихся и т.д.), являющихся основанием для последующего принятия правовых актов образовательного учреждения, приказов, указаний (указать № протокола, дату, орган самоуправления и нормативный акт).	
Отсутствие обоснованных обращений сотрудников образовательного учреждения в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии руководителя (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию ОУ) (при наличии - факты и результаты обращений сотрудников и органы, куда обращались).	
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательного учреждения и их родителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии руководителя (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию ОУ) (при наличии - факты и результаты обращений обучающихся и органы, куда обращались)	
Информирование общественности о деятельности образовательного учреждения и его качестве (указать мероприятия, дату, наличие сайта и его актуальность).	
Организация городских, окружных, областных, региональных, Всероссийских, международных мероприятий, проектов.	
Личное участие в городских, окружных, областных, региональных Всероссийских, международных мероприятиях, проектах, публикации.	
Отсутствие существенных замечаний, предписаний по итогам внешней экспертизы	
Своевременность сдачи отчетной документации контролирующим органам.	
Своевременность, точность и правильность оформления договорных отношений в пределах своей компетенции	

Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ определяется в % от оклада заместителя директора или главного бухгалтера.

Оценочная шкала:

- 0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;
- 1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - присутствует стабильный положительный результат;
- 3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

Задачи	Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера	Рез-ты
1. Отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности		
1.1. Создание условий, обеспечивающих, своевременность проведения всех видов расчетов	Согласование договоров на поставку продукции, выполнения работ, оказания услуг	
	Коррекция (внесение обоснованных изменений) плана финансово- хозяйственной деятельности колледжа.	
	Исполнение субсидии на выполнение государственного задания в соответствии с плановым процентом (1 квартал - 15%, 1 полугодие - 40%, 9 месяцев – 70%, год – 100%) и субсидии на иные цели.	
	Количество проведенных сверок с контрагентами.	
2. Создание информационных условий для эффективной работы структурных подразделений колледжа		
2.1. Контроль произведенных расходов	Мониторинг расходования лимитов тепло-энергоресурсов. Подготовка информационных (или аналитических) справок по результатам мониторинга.	
	Мониторинг заработной платы. Подготовка информационных (или аналитических) справок по результатам мониторинга.	
	Мониторинг прочих расходов. Подготовка информационных (или аналитических) справок по результатам мониторинга.	
2.2. Контроль за предельным соотношением показателей	Соотношение численности административно-управленческого персонала к численности преподавателей и обслуживающего персонала соответствует предельно допустимым	
	Соотношение средней заработной платы педагогов соответствует показателям дорожной карты	
	Соблюдение предельного соотношения средней заработной платы руководителя за счет всех источников и средней заработной платы работников соответствует установленным Учредителем	
3. Сохранность денежных средств и материальных ценностей		
3.1. Организация и ведение работы по внутреннему контролю	Ревизия денежных средств в кассе колледжа.	
	Ревизия продуктов питания в столовой колледжа.	
	Проведение плановой инвентаризации.	
	Снятие показаний спидометров и проверка остатка топлива в автотранспортных средствах. Проект приказа по колледжу.	
4. Эффективность собственной управленческой деятельности		
4.1. Своевременность и качество предоставляемой отчетно-учетной документации	Своевременная сдача отчетной документации контролирующим органам.	
	Своевременное предоставление отчетно-учетной документации по мере необходимости, по запросам вышестоящих органов и др.	
4.2. Развитие кадрового потенциала	Укомплектованность штата бухгалтерии.	
	Доля сотрудников бухгалтерии, повысивших квалификацию.	
4.3. Проведение организационных мероприятий	Соответствие нормативно-правовой базы бухгалтерии утвержденной номенклатуре дел.	
4.4. Правомочность принятых управленческих решений, отсутствие конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных жалоб субъектов образовательного процесса и сотрудников на правомочность и законность деятельности бухгалтерской службы.	
	Отсутствие предписаний и штрафов по итогам проверок контролирующими органами и организациями.	
4.5. Качественное исполнение функций государственного заказчика	Качественная подготовка аукционной (конкурсной) документации и отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных нужд	
5. Рентабельность внебюджетной деятельности		
5.1. Бухгалтерское обеспечение и контроль внебюджетной деятельности	Получение запланированного объема внебюджетных средств	
	Контроль распределения и расходования средств от приносящей доход.	

Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ определяется в % от оклада заместителя директора или главного бухгалтера.

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА ЗА
УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА РАБОТ**

<i>Перечень доплат</i>	<i>Размер доплат</i>	<i>Порядок установления доплаты</i>
1. за классное руководство (кураторство)	2550 руб. за учебную группу из 25 человек ежемесячно преподавателю/концертмейстеру При уменьшении (или увеличении) количества студентов в группе доплата пропорционально уменьшается (или увеличивается).	Приказом директора колледжа на семестр Изменение доплаты – приказом директора колледжа на следующий месяц после изменения количества студентов в учебной группе.
2. за проверку тетрадей и письменных работ пропорционально учебной нагрузке и наполняемости групп. 2.1 за проверку тетрадей по математике пропорционально учебной нагрузке и наполняемости групп. 2.2 за проверку тетрадей по русскому языку и литературе пропорционально учебной нагрузке и наполняемости групп.	10% от должностного оклада за учебную группу из 25 человек ежемесячно. При уменьшении (или увеличении) количества студентов в группе доплата пропорционально уменьшается (или увеличивается). 12% от должностного оклада за учебную группу из 25 человек ежемесячно. При уменьшении (или увеличении) количества студентов в группе доплата пропорционально уменьшается (или увеличивается). 13% от должностного оклада за учебную группу из 25 человек ежемесячно. При уменьшении (или увеличении) количества студентов в группе доплата пропорционально уменьшается (или увеличивается).	Приказом директора колледжа на учебный год Изменение доплаты – приказом директора колледжа на следующий месяц после изменения количества студентов в учебной группе.
3. за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими)	200 руб. ежемесячно за ответственность по сохранности МТБ и обеспечение санитарно-гигиенического состояния кабинета; 600 руб. ежемесячно за 100% результат в соответствии с критериями Положения о смотре кабинетов	Приказом директора колледжа на семестр Приказом директора колледжа по итогам смотра кабинетов по представлению заместителя директора на учебный год
4. за заведование музеем колледжа	От 400 до 1000 руб. ежемесячно	Приказом директора колледжа на учебный год
5. за работу ответственным секретарем приемной комиссии (если это не является должностной обязанностью)	до 500 руб. в месяц	Приказом директора колледжа на период работы приемной комиссии

6. за работу секретарем ГИАВ	От 100 до 500 руб. в месяц	Приказом директора колледжа на период работы ГИАВ
7. Ответственному за организацию субботников и «Чистых недель»	650 руб. в месяц	Приказом директора на семестр
8. Ответственному за работу стипендиальной комиссии	1000 руб. в месяц	Приказом директора на семестр
9. Ответственному за организацию работы в общежитиях	50 руб. в месяц за 1 студента, проживающего в общежитии	Приказом директора на семестр. Изменение доплаты – приказом директора колледжа на следующий месяц после изменения количества студентов, проживающих в общежитии

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

СОГЛАСОВАНО:

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующему информационно-методическим центром

Показатели	Балл
Инновационная деятельность	
1. Наличие победителей (1,2,3 место) в региональном и федеральном этапе чемпионата WS	
2. Наличие и пополнение электронной библиотеки (электронного каталога, доступа к различным он-лайнным источникам, к базам данных зарубежных и отечественных периодических изданий и т.д.)	
3. Эффективность внедрения инклюзивного образования в колледже	
4. Участие обучающихся, преподавателей в независимой оценке квалификаций	
5. Наличие у колледжа статуса инновационной, экспериментальной площадки или проектов, реализуемых на уровне города, области	
6. Наличие адаптированных программ для обучения инвалидов и обучающихся с ОВЗ	
Кадровые процессы	
7. Не менее 75 % аттестованных педагогов от общего числа педагогических работников; не менее 30% педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию	
8. 100% педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации от числа работников, подлежащих прохождению курсов.	
9. Отсутствие существенных замечаний по итогам внешнего контроля (документационной проверки, экспертизы условий и результатов ГИА выпускников и др.)	
10. Эффективная организация стажировки педагогических работников колледжа	
Качество информационно-методической работы	
11. Количество УМК, созданных в соответствии с требованиями ФГОС СПО – 100 %	
12. Количество рабочих программ, созданных (скорректированных) в соответствии с требованиями ФГОС СПО - 100%	
13. Наличие результатов взаимодействия с социальными партнерами по разработке содержания образовательных программ в соответствии с ФГОС СПО и профессиональных стандартов – 100%	
14. Актуальная тематика индивидуальных проектов, рефератов, курсовых работ, выпускных квалификационных работ	
15. Качественная организация процедуры защиты индивидуальных проектов, рефератов, курсовых работ, выпускных квалификационных работ	
16. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии в первый год после окончания обучения (без учета ушедших в армию, находящихся в отпуске по уходу за ребенком) – не менее 90%	
17. Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, конкурсах, конференциях и др. на уровне города, области, региона, РФ соответствует государственному заданию (в пределах компетенции заведующего ИМЦ)	
18. Доля педагогов, участвующих в социальных проектах, конкурсах, конференциях и др. на уровне города, области, региона, РФ соответствует государственному заданию	
Исполнительская дисциплина	
19. Выполнение контрольных цифр приема	
20. Организация внешнего документооборота (полнота, достоверность, своевременность, научность), в том числе электронного.	
21. Открытость и доступность информации о колледже, соответствие официального сайта колледжа нормативным требованиям, своевременность и полнота размещения информации	
<i>Сумма баллов</i>	
<i>Размер выплат *</i>	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующему отделением

Показатели	Балл
Инновационная деятельность	
1. Своевременное обеспечение промежуточной аттестации контрольно-оценочными средствами (100%), соответствующими требованиям ФГОС	
2. Наличие победителей (1,2,3 место) в региональном и федеральном этапе чемпионата WS	
Кадровые процессы	
3. Укомплектованность штата педагогическими работниками	
4. Отсутствие существенных замечаний по итогам внешнего контроля (документационной проверки, экспертизы условий и результатов ГИА выпускников и др.)	
Качество образовательного процесса	
5. Положительная динамика сформированности общеучебных умений и навыков студентов 1 курса (итоги административных контрольных работ)	
6. Обеспечение доли обучающихся (95% и более), успешно прошедших промежуточную аттестацию	
7. Обеспечение доли обучающихся (95% и более), успешно аттестованных за отчетный период	
8. Высокий уровень сформированности общих и профессиональных компетенций (не менее 80%)	
9. Обеспечение 100% успешной защиты индивидуальных проектов обучающимися 1 курса	
10. Обеспечение 100% успешной защиты рефератов обучающимися 2 курса	
11. Обеспечение 100% успешной защиты курсовых работ обучающимися 3 курса	
12. Обеспечение 100% (от общего количества выпускников) успешного прохождения государственной итоговой аттестации	
13. Доля выпускников в отчетном году, получивших дипломы о среднем профессиональном образовании с отличием – не менее 10 %	
14. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии в первый год после окончания обучения (без учета ушедших в армию, находящихся в отпуске по уходу за ребенком) – не менее 90%	
Исполнительская дисциплина	
15. Обеспечение 100% оформления договорных отношений по практике (безвозмездная основа), о сотрудничестве, реализации проектов.	
16. Своевременное предоставление тарификации педагогических работников на новый учебный год	
17. Посещение и анализ учебных занятий педагогов в соответствии с графиком (100% наличие карт посещения уроков)	
18. Отсутствие замечаний по оформлению и хранению журналов	
19. Организация внешнего документооборота (полнота, достоверность, своевременность, научность), в том числе электронного.	
Сумма баллов	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующему учебным отделом

Показатели	Балл
Инновационная деятельность	
1. Внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в колледже	
Кадровые процессы	
2. Качественная организация работы приемной комиссии	
3. Отсутствие существенных замечаний по итогам внешнего контроля (документационной проверки, экспертизы условий и результатов ГИА выпускников и др.)	
Качество образовательного процесса	
4. Качественное оформление личных дел, зачетных книжек, студенческих билетов, личных карточек студентов	
5. Грамотное составление протоколов государственной итоговой аттестации, качественная подготовка и своевременная выдача обучающимся дипломов по результатам государственной итоговой аттестации	
6. Своевременное и качественное составление календарного графика учебного процесса на учебный год (очное и заочное отделение)	
7. Осуществление качественного контроля над объемом ежедневной и еженедельной учебной нагрузки обучающихся с учетом разделения учебных групп на подгруппы	
Исполнительская дисциплина	
8. Обеспечение 100% оформления договорных отношений по практике (безвозмездная основа), сотрудничестве и др.	
9. Своевременное заполнение статистических отчетов	
10. Своевременное и качественное заполнение электронных баз данных	
<i>Сумма баллов</i>	
<i>Размер выплат*</i>	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующему социально-педагогическим отделом

Показатели	Балл
Инновационная деятельность	
1. Пополнение фонда методических рекомендаций по совершенствованию воспитательного процесса (утвержденные на уровне НМС, публикации).	
2. Наличие результатов деятельности музея колледжа	
Кадровые процессы	
3. Качественная методическая помощь преподавателям и классным руководителям, содействие повышению квалификации классных руководителей, педагогов-организаторов по проблемам обучения и воспитания	
4. Эффективная работа классных руководителей, преподавателей, педагогов-организаторов и других работников колледжа по профессиональному, гражданскому, нравственному и патриотическому воспитанию студентов	
5. Эффективная работа комиссии по противодействию коррупции	
Качество воспитательного процесса	
6. Доля детей, оказавшихся в ТЖС, охваченных услугами дополнительного образования – не менее 80%	
7. Обеспечение питания не менее 90% обучающихся	
8. Осуществление диагностики качества подготовки специалистов, адаптации первокурсников, уровня сформированности ключевых компетенций студентов и выпускников	
9. Эффективная работа органов студенческого самоуправления	
10. Достижения студентов, участвовавших в фестивалях, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях областного, регионального, всероссийского и международного уровней в учебном году (наличие призовых мест, дипломов, грамот) – в пределах компетенции зав. социально-педагогическим отделом.	
11. Отсутствие нарушений и предписаний по ПДД, ГО и ЧС и др., обучающихся, состоящих на учете ТКДНи ЗП; правонарушений, совершенных обучающимися колледжа	
12. Наличие эффективной системы работы с обучающимися из числа детей-сирот и детей группы риска	
13. Презентабельные и информативные портфолио обучающихся	
14. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии в первый год после окончания обучения (без учета ушедших в армию, находящихся в отпуске по уходу за ребенком) – не менее 90%	
Исполнительская дисциплина	
15. Выполнение контрольных цифр приема	
16. Посещение и анализ классных часов, воспитательных и др. мероприятий педагогов в соответствии с графиком (наличие аналитических записок)	
17. Организация внешнего документооборота (полнота, достоверность, своевременность, научность), в том числе электронного.	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

- 0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;
- 1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - присутствует стабильный положительный результат;
- 3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Зав. ИМЦ _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы методисту по обеспечению развития содержания образования и повышения профессиональной компетентности педагогических работников в вопросах реализации коррекционного образования

<i>Персональный повышающий коэффициент</i>	<i>Балл</i>
1. Анализ состояния методического сопровождения образовательного процесса и организация деятельности по устранению выявленных проблем	
2. Количество рабочих программ, созданных (скорректированных) в соответствии с требованиями ФГОС СПО и новых нормативных документов в пределах своей компетенции - 100%	
3. Наличие адаптированных программ для обучения инвалидов и обучающихся с ОВЗ	
4. Эффективность внедрения инклюзивного образования в колледже	
5. Наличие результатов взаимодействия с социальными партнерами по разработке содержания образовательных программ в соответствии с ФГОС СПО и профессиональных стандартов в пределах своей компетенции – 100%	
6. Организация участия преподавателей и обучающихся колледжа в научно-практических конференциях, конкурсах регионального, федерального уровней (в пределах своей компетенции). Наличие победителей (1,2,3 место) в региональном и федеральном этапе чемпионата WS	
7. Разработка индивидуальной программы профессионального сопровождения молодых специалистов (при наличии)	
8. Оперативное информирование участников образовательного процесса о современных формах, методах, средствах, технологиях обучения в пределах своей компетенции, в т.ч. через повышение квалификации, семинары, размещение информации на сайте ОУ	
9. Разработка (участие в разработке) локальных актов ОУ в пределах своей компетенции; высокое качество разработки и оформления документации в соответствии с должностными обязанностями	
10. Методическое сопровождение разработки программно-методической продукции в соответствии с ФГОС	
11. Наличие у колледжа статуса инновационной, экспериментальной площадки или проектов, реализуемых на уровне города, области	
<i>Сумма баллов</i>	
<i>Размер выплат*</i>	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

- 0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;
- 1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - присутствует стабильный положительный результат;
- 3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Зав. ИМЦ _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы методисту по организации учебно-исследовательской деятельности студентов

<i>Персональный повышающий коэффициент</i>	<i>Балл</i>
1. Анализ состояния методического сопровождения образовательного процесса и организация деятельности по устранению выявленных проблем	
2. Отсутствие существенных замечаний по итогам экспертизы условий и результатов ГИА выпускников	
3. Актуальная тематика индивидуальных проектов, рефератов, курсовых работ, выпускных квалификационных работ	
4. Качественная организация процедуры защиты индивидуальных проектов, рефератов, курсовых работ, выпускных квалификационных работ	
5. Организация участия преподавателей и обучающихся колледжа в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах областного, регионального, федерального уровней	
6. Разработка индивидуальной программы профессионального сопровождения молодых специалистов (при наличии)	
7. Оперативное информирование участников образовательного процесса о современных формах, методах, средствах, технологиях обучения, в т.ч. через повышение квалификации, семинары, размещение информации на сайте ОУ	
8. Разработка (участие в разработке) локальных актов ОУ в пределах своей компетенции; высокое качество разработки и оформления документации в соответствии с должностными обязанностями	
9. Методическое сопровождение разработки программно-методической продукции в соответствии с ФГОСами	
10. Систематизация имеющихся ресурсов и инициация их применения в образовательном процессе. Разработка методических рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса	
11. Применение в образовательном процессе современных форм и методов организации труда и методической работы	
<i>Сумма баллов</i>	
<i>Размер выплат*</i>	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Зав. ИМЦ _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы методисту по обеспечению конкурсной деятельности и повышению квалификации преподавателей

<i>Персональный повышающий коэффициент</i>	<i>Балл</i>
1. Анализ состояния методического сопровождения образовательного процесса и организация деятельности по устранению выявленных проблем	
2. Организация участия преподавателей и обучающихся колледжа в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах, фестивалях областного, регионального, федерального уровней. Наличие победителей (1,2,3 место) в региональном и федеральном этапе чемпионата WS	
3. Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, конкурсах, конференциях и др. на уровне города, области, региона, РФ соответствует государственному заданию	
4. Доля педагогов, участвующих в социальных проектах, конкурсах, конференциях и др. на уровне города, области, региона, РФ соответствует государственному заданию	
5. Не менее 75 % аттестованных педагогов от общего числа педагогических работников; не менее 30% педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию	
6. Выполнение плана повышения квалификации: 100% педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации от числа работников, подлежащих прохождению курсов.	
7. Соответствие результатов проведения аттестации педагогических работников образовательной организации в целях установления высшей и первой квалификационных категорий заявленным категориям	
8. Разработка индивидуальной программы профессионального сопровождения молодых специалистов (при наличии)	
9. Оперативное информирование участников образовательного процесса о современных формах, методах, средствах, технологиях обучения, в т.ч. через повышение квалификации, семинары, размещение информации на сайте ОУ	
10. Разработка (участие в разработке) локальных актов ОУ в пределах своей компетенции; высокое качество разработки и оформления документации в соответствии с должностными обязанностями	
11. Систематизация имеющихся ресурсов и инициация их применения в образовательном процессе. Разработка методических рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса	
<i>Сумма баллов</i>	
<i>Размер выплат*</i>	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

- 0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;
- 1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - присутствует стабильный положительный результат;
- 3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Зав. ИМЦ _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учебно-методического объединения преподавателей

Показатели	Балл
1. Организация текущего и перспективного планирования с учетом целей, задач и направлений деятельности УМО, для реализации которых оно создано.	
2. Разработка (участие в разработке) локальных актов ОУ в пределах своей компетенции.	
3. Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации.	
4. Организация согласования с работодателями содержания, условий и результатов образования обучающихся в рамках специальности.	
5. Размещение информации о деятельности УМО на сайте ОУ.	
6. Индивидуальное профессиональное консультирование преподавателей по вопросам методического сопровождения образовательного процесса.	
7. Организация участия преподавателей и обучающихся колледжа в научно-практических конференциях, конкурсах регионального, федерального уровней (в пределах своей компетенции). Наличие победителей (1,2,3 место) в региональном и федеральном этапе чемпионата WS.	
8. Оперативное информирование преподавателей о современных формах, методах, средствах, технологиях обучения в пределах своей компетенции, в т.ч. через повышение квалификации, семинары, размещение информации на сайте ОУ	
9. Количество УМК по специальности, созданных в соответствии с требованиями ФГОС СПО – 100 %.	
10. Количество рабочих программ, созданных (скорректированных) в соответствии с требованиями ФГОС СПО - 100%	
Сумма баллов	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Зав. отделением _____

Главный бухгалтер _____

« _____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю модуля

Показатели	Балл
1. Организация текущего и перспективного планирования с учетом целей, задач и направлений деятельности по организации прохождения МДК ПМ	
2. Своевременное составление установленной отчетной документации по организации прохождения МДК ПМ.	
3. Индивидуальное профессиональное консультирование преподавателей по вопросам методического сопровождения прохождения МДК ПМ.	
4. Инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда.	
5. Размещение информации о деятельности обучающихся в процессе прохождения ПМ на сайте ОУ.	
6. Использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий) в сочетании с внеаудиторной работой для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся в целях реализации компетентностного подхода в процессе прохождения ПМ	
7. Организация для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимися МДК ПМ, стажировок в профильных организациях	
8. Высокая квалификация в области информационных технологий.	
9. Обеспечение обучающихся электронными учебно-методическими изданиями по каждому МДК ПМ	
10. Разработка конкретных форм и процедур текущего контроля знаний, промежуточной аттестации по каждому МДК ПМ, т.е. создание фонда оценочных средств, позволяющего оценить знания, умения и освоенные компетенции	
Сумма баллов	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 100% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы фельдшеру

Показатели	Балл
1. Разработка локальных нормативно-правовых документов в пределах своей компетенции.	
2. Положительная динамика работы по сохранению и улучшению здоровья обучающихся.	
3. Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования/развития колледжа.	
4. Контроль за качественным приготовлением пищи в столовой колледжа (удовлетворенность обучающихся и сотрудников качеством питания, отсутствие жалоб), сохранение количества питающихся студентов или их увеличение.	
5. Качественное и своевременное выполнение разовых поручений руководителя	
6. Проявление толерантности, отсутствие конфликтов, жалоб со стороны работников, студентов и родителей.	
7. Инициатива, организация и участие в мероприятиях ОУ, городских мероприятиях, направленных на сохранение здоровья обучающихся, улучшение условий и режима их учебно-трудовой деятельности и отдыха.	
8. Соответствие санитарного состояния учебных классов, помещений колледжа, пищеблока предъявляемым требованиям.	
9. Организация санаторного лечения для детей-сирот.	
10. Оборудование медицинского кабинета, кабинета ОБЖ медицинским оборудованием в соответствии с требованиями (своевременное принятие необходимых мер для приобретения мед. оборудования).	
11. Разработка проектов, программ, направленных на сохранение и улучшение здоровья обучающихся и сотрудников, их реализация.	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 100% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Зав. соц-пед.отделом _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам социально-педагогического отдела (педагог-психолог, педагог дополнительного образования, руководитель физвоспитания, педагог-организатор ОБЖ, педагог-организатор)

Содержание работы	Балл
Инновационная деятельность	
1. Разработка локальных нормативно-правовых документов (проектов), соответствующих приоритетным направлениям развития образования и ОУ	
2. Методическая работа. Разработка программ сопровождения обучающихся, Положений, методических материалов, сценариев мероприятий, их публикация	
3. Организация семинаров-практикумов, конференций и т.д. для педагогов	
Организация воспитательного процесса	
4. Систематическое выполнения плана работы в полном объеме	
5. Достижения студентов, участвовавших в фестивалях, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях областного, регионального, всероссийского и международного уровней в учебном году (наличие призовых мест, дипломов, грамот)	
6. Сохранность контингента обучающихся	
7. Доля детей, оказавшихся в ТЖС и охваченных различными формами занятости студентов по дополнительному образованию, внеурочной и внеклассной работы (80%)	
8. Проведение комплекса мероприятий, направленных на сохранение здоровья обучающихся. Профилактическая работа с привлечением специалистов	
Исполнительская дисциплина	
9. Ведение внутренней документации в соответствии с требованиями (полнота, достоверность, своевременность, научность).	
10. Взаимозаменяемость на различных участках работы	
<i>Сумма баллов</i>	
<i>Размер выплат*</i>	

** *максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

- 0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;
- 1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - присутствует стабильный положительный результат;
- 3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы секретарю учебной части

Показатели	Балл
Деловые качества	
1. Высокая квалификация в области информационных технологий, в выполнении секретарских обязанностей и организации деловых связей.	
2. Высокий уровень самоорганизации, умение организовывать ежедневно повторяющиеся операции, обеспечивать их надежность и постоянное достижение высоких результатов.	
3. Готовность принимать на себя ответственность по поставленным руководителем задачам. Умение обеспечить их надежное и эффективное выполнение.	
4. Инициатива в работе и умение, не дожидаясь указаний руководителя, принимать самостоятельные решения	
5. Тактичность, конфиденциальность и дипломатичность при ответах на запросы, в разговорах по телефону и в беседах с посетителями.	
6. Пунктуальность при представлении документов, организации встреч и совещаний	
7. Участие в дежурстве, ведение разъяснительные беседы с обучающимися, личный пример для обучающихся в общении, проявлении деловых качеств.	
Личные качества	
8. Умение поддержать беседу, знание основ педагогической терминологии. Опрятность и умение одеваться с учетом деловой обстановки.	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Зав. ИМЦ _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующему библиотекой

Показатели	Балл
1. Организация текущего и перспективного планирования в соответствии с приоритетными задачами ОУ	
2. Разработка (участие в разработке) локальных актов ОУ в пределах своей компетенции	
3. Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	
4. Анализ состояния библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС и разработка предложений по его развитию	
5. Участие в сетевом обмене необходимыми источниками информации с педагогическими и непедагогическими ОУ области, РФ	
6. Оперативное информирование участников образовательного процесса о вновь поступающих информационных ресурсах, в т.ч. через сайт ОУ	
7. Использование в своей работе современных информационных технологий	
8. Наличие и пополнение электронной библиотеки (электронного каталога, доступа к различным он-лайн источникам, к базам данных зарубежных и отечественных периодических изданий и т.д.)	
9. Участие в выполнении важных для колледжа мероприятиях, проектах	
Сумма баллов	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Зав. ИМЦ _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы библиотекаря

Показатели	Балл
1. Сохранение и развитие библиотечного фонда (реставрационные работы, определение потребностей пользователей.	
2. Сформированный актив библиотеки, наличие плановой работы и ее результатов.	
3. Содействие и личное участие в внутриколледжных, городских и др. мероприятиях.	
4. Участие в сетевом обмене необходимыми источниками информацией с педагогическими и непедагогическими ОУ области, федерации...	
5. Оперативное информирование участников образовательного процесса о вновь поступающих информационных ресурсах, в т.ч. через сайт ОУ.	
6. Использование информационных технологий в работе библиотеки	
7. Обеспечение комфортных условий для информационного обслуживания пользователей. Своевременное принятие мер по защите персональных данных при работе с личной документацией студентов и работников.	
8. Высокий уровень аккуратности и точности, не требующий дополнительной проверки. Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов.	
9. Готовность принимать на себя ответственность по поставленным руководителем задачам. Умение обеспечить их надежное и эффективное выполнение.	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

- 0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;
- 1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - присутствует стабильный положительный результат;
- 3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующему хозяйством

Показатели	балл
1. Самостоятельность в принятии решений. Ответственность за принятие решение и исполненное действие.	
2. Быстрота устранения аварийных ситуаций.	
3. Своевременность оформления договорных отношений с контрагентами, поступления документов на оплату и др.	
4. Эффективное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов (анализ потребления ресурсов).	
5. Организация работ по ремонту оборудования, мебели, помещений	
6. Своевременное оформление документации по списанию материальных запасов и основных средств.	
7. Организация работы по пополнению материальной базы.	
8. Полнота, и правильность выполнения плана работы, срочных поручений.	
9. Своевременность, самостоятельность и качество выполнения плановых мероприятий.	
10. Отсутствие претензий по качеству выполненных работ, выполненной продукции.	
Средний балл	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам бухгалтерии

№ п/п	Показатели	Балл
1.	Качество работы: Работа выполняется без ошибок (или с незначительными погрешностями, которые исправляются самостоятельно), аккуратно и тщательно. Высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на его работу, может выполнять работу практически без помощи руководителя. Аккуратность и точность выше ожидаемого уровня, ошибки встречаются очень редко, хорошо выполняет инструкции, нуждается в незначительной помощи со стороны руководителя.	
2.	Объем работ: Работа выполняется в запланированном объеме Работает быстро. Часто выполняет больший объем работ, чем запланировано. Работает стабильно. Выполняет плановые показатели.	
3.	Соблюдение порядка документооборота, технологии обработки учетной информации и защиты от несанкционированного доступа.	
4.	Отсутствие претензий и предписаний контролирующих органов.	
5.	Личностные качества: отсутствие конфликтов в коллективе, жалоб со стороны работников.	
6.	Контроль за целевым, экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов.	
7.	Эффективное и результативное использование новых программных продуктов, специализированных программ учета, применение актуального законодательства	
8.	Ответственность за выполнение поставленным руководителем задачам. Умение обеспечить их надежное и эффективное выполнение.	
9.	Взаимозаменяемость на различных участках работы.	
10.	Своевременное и точное отражение на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирования доходов и расходов, выполнения обязательств.	
	<i>Сумма баллов</i>	
	<i>Размер выплат*</i>	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____
 Главный бухгалтер _____
 Заведующий хозяйством _____
 « ___ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы механику

Критерии	Балл
1. Эффективная работа по соблюдению ТБ, предупреждение ДТП.	
2. Своевременность выявления неисправностей автомобиля, предупреждение поломок и аварийных ситуаций.	
3. Исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения вверенных ему технических средств.	
4. Успешная деятельность, которая определяется качеством выполнения его основных функций согласно должностной инструкции.	
5. Налаженность системы планирования технического обслуживания и контроля за исправным состоянием подвижного состава.	
6. Систематическая работа с поднадзорными органами ГИБДД и ГТН (сверка, представление документов и т.д.).	
7. Ведение необходимого внутреннего документооборота; точность и достоверность представленной внешней учетно-отчетной документации.	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 100% от оклада

Оценочная шкала:

- 0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;
- 1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - присутствует стабильный положительный результат;
- 3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заведующий хозяйством _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы водителю

Критерии	Балл
1. Работа по соблюдению ТБ, предупреждение ДТП	
2. Устранение аварийных ситуаций, поломок в установленные сроки с надлежащим качеством	
3. Исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения, вверенных ему технических средств	
4. Налаженность системы планирования технического обслуживания и контроля за исправным состоянием подвижного состава.	
5. Работа с поднадзорными органами ГИБДД и ГТН	
6. Качественное ведение необходимого внутреннего документооборота; точности и достоверности представленной внешней учетно-отчетной документации	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 100% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заведующий хозяйством _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующей столовой

Критерии	Балл
1. Обеспечение высокой культуры обслуживания, качества приготовления блюд, разнообразия питания.	
2. Содержание производственных помещений и кухонной посуды в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями.	
3. Обеспечение строгого соблюдения правил по охране труда и техники безопасности в соответствии с «Правилами техники безопасности и производственной санитарии», соблюдение правил противопожарной безопасности.	
4. Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции, обеспечение санитарных норм	
5. Соблюдение и знание «Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиНа 2.4.5.2409-08»	
6. Своевременность, самостоятельность выполнения поставленных руководителем ОУ задач	
7. Отсутствие претензий по качеству выполненных работ, выполненной продукции.	
8. Обеспечение сохранности денежных средств и материальных ценностей (ревизия денежных средств и продуктов питания, инвентаризация)	
9. Ведение раздельного учета продуктов питания	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

- 0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;
- 1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - присутствует стабильный положительный результат;
- 3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заведующий хозяйством _____

Зав. столовой _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы кассиру

Показатели	Балл
1. Качество работы: Работа выполняется без ошибок (или с незначительными погрешностями, которые исправляются самостоятельно), аккуратно и тщательно. Постоянно очень высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на его работу, может выполнять работу практически без помощи руководителя. Аккуратность и точность выше ожидаемого уровня, ошибки встречаются очень редко, хорошо выполняет инструкции, нуждается в незначительной помощи со стороны руководителя. Качество работы соответствует предъявляемым требованиям.	
2. Объем работ: Работа выполняется в запланированном объеме Работает быстро. Часто выполняет больший объем работ, чем запланировано. Работает стабильно. Выполняет плановые показатели.	
3. Соблюдение порядка документооборота, технологии обработки учетной информации и защиты от несанкционированного доступа.	
4. Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов.	
5. Личностные качества: отсутствие конфликтов в коллективе, жалоб со стороны работников.	
6. Контроль за целевым, экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов.	
7. Готовность принимать ответственность по поставленным руководителем задачам. Умение обеспечить их надежное и эффективное выполнение.	
8. Быстрота устранения технических ошибок	
9. Принятие участия в инвентаризации	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заведующий хозяйством _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность
и высокие результаты работы рабочим**

Показатели	Балл
1. Ответственность за исполненное действие, поставленные задачи	
2. Правильность принятого (реализованного) решения	
3. Самостоятельность принятия решений	
4. Быстрота устранения аварий	
5. Полнота, и правильность выполнения заданий	
6. Своевременность, самостоятельность и качество выполнения заданий	
7. Отсутствие претензий по качеству выполненных работ, выполненной продукции.	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заведующий хозяйством _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы технику-электрику

Показатели	Балл
1. Работа выполняется без ошибок (или с незначительными погрешностями, которые исправляются самостоятельно), аккуратно и тщательно.	
2. Постоянно очень высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на его работу, может выполнять работу практически без помощи руководителя.	
3. Аккуратность и точность выше ожидаемого уровня, ошибки встречаются очень редко, хорошо выполняет инструкции, Правильно оформляет деловую и техническую документацию.	
4. Работы соответствуют предъявляемым требованиям.	
5. Проводит организационные и технические мероприятия по обеспечению безопасной работы персонала в действующих электроустановках.	
6. Соблюдает правила и нормы охраны труда и пожарной безопасности при эксплуатации электрооборудования.	
7. Работа выполняется в запланированном объеме	
8. Работает быстро. Часто выполняет больший объем работ, чем запланировано.	
9. Работает стабильно. Выполняет плановые показатели.	
10. Отсутствие конфликтов в коллективе, жалоб со стороны работников.	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Зав. ИМЦ _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы программисту

Показатели	Балл
1. Быстрое принятие мер по обследованию и ремонту старых рабочих станций и установке новых, с развертыванием операционных систем; по обслуживанию индивидуальных ПК (ПК в кабинетах, библиотеке и др.).	
2. Своевременное выполнение разовых поручений руководителя. Пунктуальность при представлении документов.	
3. Эффективная работа по обслуживанию сайта, существующей сети	
4. Своевременное принятие мер по защите персональных данных и всей системы колледжа от угрозы взлома и вирусов, фильтрации информации из сети Интернет	
5. Личностные качества: отсутствие конфликтов в коллективе, жалоб со стороны работников.	
6. Своевременное принятие мер по защите персональных данных и всей системы колледжа от угрозы взлома и вирусов, фильтрации информации из сети Интернет.	
7. Высокий уровень самоорганизации, своевременность и полнота выполняемой работы	
8. Напряженность и интенсивность труда (умение правильно рассчитывать, рационально планировать время в период больших нагрузок)	
<i>Сумма баллов</i>	
<i>Размер выплат*</i>	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Зав. ИМЦ _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели установления выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы лаборанту**

Показатели	Балл
1. Высокий уровень самоорганизации, умение организовывать ежедневно повторяющиеся операции, обеспечивать их надежность и постоянное достижение высоких результатов.	
2. Рациональное планирование рабочего времени. Оперативная работа по обслуживанию субъектов образовательного процесса.	
3. Эффективная работа по подготовке методических разработок и материалов для сайта колледжа.	
4. Своевременное выполнение поставленных задач, отсутствие серьезных ошибок	
5. Взаимозаменяемость (секретарь учебного отдела, секретарь директора)	
6. Напряженность и интенсивность труда: умение быстро переключаться с одного вида работы на другой	
7. Личностные качества: исполнительность, оперативность в выполнении поставленных задач, грамотность	
8. Высокая квалификация в области информационных технологий, в выполнении должностных обязанностей и организации процесса.	
9. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны работников и обучающихся.	
10. Своевременное принятие мер по защите персональных данных при разработке методической продукции и др.	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

- 0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;
- 1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - присутствует стабильный положительный результат;
- 3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели установления выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы документоведов**

№ п/п	Критерии оценки	балл
1.	Постоянно высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на его работу.	
2.	Рационально планирует свое рабочее время	
3.	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	
4.	Своевременность и полнота выполняемой работы	
5.	Готовность принимать ответственность по поставленным руководителем задачам. Умение обеспечить их надежное и эффективное выполнение. Высокий уровень самоорганизации, умение организовывать ежедневно повторяющиеся операции, обеспечивать их надежность и постоянное достижение высоких результатов.	
6.	Участие в мероприятиях, важных для функционирования и развития колледжа	
7.	Напряженность и интенсивность труда (умение быстро переключаться с одного вопроса на другой, умение правильно планировать рабочее время)	
8.	Участие в мероприятиях по укреплению трудовой дисциплины	
9.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. Высокая квалификация в области информационных технологий, в выполнении должностных обязанностей и организации процесса.	
10.	Отсутствие конфликтов в коллективе, жалоб со стороны работников	
	<i>Сумма баллов</i>	
	Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели установления выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы секретарю**

Показатели	Балл
1. Своевременность и полнота выполняемой работы. Высокий уровень самоорганизации, умение организовывать ежедневно повторяющиеся операции, обеспечивать их надежность и постоянное достижение высоких результатов.	
2. Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования /развития колледжа	
3. Высокие творческие и производственные достижения в организации деятельности администрации колледжа, своевременность оформления документации руководителя.	
4. Напряженность и интенсивность труда (умение быстро переключаться с одного вида работы на другой, умение правильно рассчитывать время, необходимое для работы в период больших нагрузок)	
5. Высокая квалификация в области информационных технологий, в выполнении должностных обязанностей и организации процесса.	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	
7. Отсутствие конфликтов в коллективе, жалоб со стороны работников. Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов.	
8. Высокий уровень самоорганизации, умение организовывать ежедневно повторяющиеся операции, обеспечивать их надежность и постоянное достижение высоких результатов.	
9. Готовность принимать на себя ответственность по поставленным руководителем задачам. Умение обеспечить их надежное и эффективное выполнение.	
10. Тактичность, конфиденциальность и дипломатичность при ответах на запросы, в разговорах по телефону и в беседах с посетителями.	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____
Заместитель директора по ООП _____
Заведующий хозяйством _____
Главный бухгалтер _____
« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность
и высокие результаты работы инженеру по ОТ и ТБ**

Показатели	Баллы
1. Систематическая и своевременная разработка и выполнение планов проведения проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении.	
2. Осуществление контроля за своевременным предоставлением льгот и компенсаций на работах с вредными и опасными условиями труда.	
3. Эффективное выполнение мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда и учебы.	
4. Контроль за своевременным выполнением предписаний органов государственного надзора и ведомственного контроля.	
5. Своевременное выявление опасных и вредных производственных факторов, составление мероприятий по их устранению.	
6. Проведение анализа состояния и причин производственного и ученического травматизма, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Подготовка соответствующих документов для руководства образовательного учреждения.	
7. Информирование работников и обучающихся о состоянии условий труда и учебы, принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах.	
8. Доведение до сведения работников информации о вводимых в действие новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.	
9. Эффективная работа по оснащению кабинета ОТ необходимыми учебными и наглядными пособиями, техническими средствами обучения, правилами, нормами, плакатами по вопросам охраны труда.	
10. Оказание своевременной методической помощи в организации уголков по охране труда	
11. Организация смотров-конкурсов по охране труда в подразделениях учреждения.	
12. Участие в работе выборных органов.	
13. Выполнение заданий руководителей учреждения.	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

- 0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;
- 1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - присутствует стабильный положительный результат;
- 3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____
Заместитель директора по ООП _____
Зав. ИМЦ _____
Главный бухгалтер _____
« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю творческими группами

Содержание работы	Балл
1. Наличие плана работы на период создания творческой группы (на учебный год, месяц и т.д.)	
2. Проведение круглых столов, семинаров, тематических недель и др.	
3. Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя в части подготовки и представления необходимой информации о работе ТГ.	
4. Ведение документации, отражающей основное содержание и организацию ее работы (план деятельности, протоколы заседаний ТГ, анализ деятельности за год, месяц).	
5. Представление результатов работы ТГ (в СМИ, в педагогическом сообществе и т.д.)	
6. Количество привлеченных преподавателей (сотрудников) к деятельности группы	
<i>Сумма баллов</i>	
Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 200% от оклада

Оценочная шкала:

- 0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;
- 1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;
- 2 балла - присутствует стабильный положительный результат;
- 3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Заместитель директора по ООП _____

Зав. соц.-пед. отделом _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работнику, выполняющему функции координатора, куратора проекта

№ п/п	Содержание работы	Балл
1.	Выполнение этапов реализации проекта в сроки, соответствующие плану проекта, своевременное внесение корректировок в план реализации проекта в связи с изменившимися условиями.	
2.	Руководство командой проекта, координация исполнения участниками команды проекта их задач и работ, принятие решения о перераспределении нагрузки между участниками.	
3.	Презентация промежуточных и полученных результатов проекта в СМИ, педагогическому сообществу и др.	
4.	Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя в части подготовки и представления необходимой информации о реализации проекта.	
5.	Обеспечение исполнения работ по проекту и соответствие получаемых результатов утвержденным показателям в проекте.	
	<i>Сумма баллов</i>	
	Размер выплат*	

* максимальный размер выплат - до 100% от оклада

Оценочная шкала:

0 баллов – отсутствует показатель результата или наблюдается отрицательная динамика;

1 балл – показатель проявляется частично, на уровне отдельных элементов;

2 балла - присутствует стабильный положительный результат;

3 балла – наблюдается стабильная положительная динамика.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

Критерии оценки качества и результативности работы педагогических работников

Виды деятельности	Показатели	Критерии	Возможное количество баллов	Ответственный за представление
Преподаватели, концертмейстеры				
1. Преподавательская деятельность	Участие в проведении и обработке материалов административных контрольных работ студентов.	Качество аналитических материалов, использование их в последующей работе	1-2 балла за каждую группу	Зам.директора
	100% освоение учебной программы	4 раза в год: полусеместровая аттестация и итоги семестров при 100% успеваемости	1 балл за каждую УД, МДК, ПМ	Зав. отделением
	Работа в учебных группах с превышением плановой наполняемости	более 13 чел. в подгруппе	1 балл за каждую группу (подгруппу)	Зав. отделением
	Работа в учебных группах 1 курса года обучения	Напряженность труда	1 балл за группу	Зав. отделением
	Разработка и ведение нового междисциплинарного курса или учебного модуля, или учебной дисциплины	Проведенные занятия	По 1 баллу за каждую УД (или УП, ПП), 2 балла за МДК, 3 балла за ПМ	Зав. отделением
	Создание нового УМК	По факту утверждения на НМС	По 2 балла за каждый УМК	Зав. ИМЦ
	Регулярные дополнительные занятия по групповым и индивидуальным предметам (по согласованию с учебным отделом).	Проведение занятий в соответствии с расписанием	1 балл	Зав. отделением
	Разработка пакетов аттестационных материалов к промежуточной или итоговой аттестации (после заключения экспертов)	Соответствие требованиям стандарта	По 1 баллу за каждый по УД, 2 балла по МДК, 3 балла по ПМ.	Зав. отделением

	Подготовка студентов к участию в конкурсах, олимпиадах, конференциях профессиональной направленности: - колледжного уровня, - городского уровня, - регионального уровня, - всероссийского уровня (после подтверждения результатов)	Участие, результативность	В соответствии с уровнем мероприятия: Колледж – 0,5 балла, город – 1 балл, регион -1,5 балла, всероссийский уровень – 2 балла за каждого участника. За призовые места дополнительно по 0,5 балла, за победу в международном мероприятии – 1 балл.	Зав. ИМЦ, зам. директора по ООП
	Проведение открытых уроков.	Результативность	По факту 1 балл за каждый урок	Зав. ИМЦ, зам. директора по ООП
	100% проведение учебных часов по всем учебным дисциплинам в соответствии с расписанием	Отсутствие непроведенных занятий по любым причинам 4 раза в год: полусеместровая аттестация и итоги семестров.	1 балл	Заведующий учебным отделом
2. Учебно – методическая деятельность	Корректировка или разработка рабочих программ: - по учебным дисциплинам, - по междисциплинарным курсам, - по профессиональным модулям (после утверждения зав. ИМЦ)	Качество выполнения	По 0,5-1 баллу за каждую УД, по 1-2 балла за МДК, по 2-3 баллам за ПМ.	Зав. ИМЦ, рук. УМО

Личное или заочное участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, конференциях, концертах (после подтверждения результатов)	Участие, результативность	1-4 балла в зависимости от уровня, за призовые места дополнительно от 0,5 до 3 баллов в зависимости от уровня. Заочное участие – коэффициент - 0.5.	Зав. ИМЦ, зам. директора по ООП
Рецензирование методических работ, учебных программ, программ МДК, ПМ коллег. Написание рецензий на рабочие программы. Написание представлений на аттестующихся педагогических работников. Написание представлений на награждение работников. Работа экспертов за пределами колледжа (без оплаты).	Качество выполнения	0,5 – 1 балл за каждую работу по факту	Зав. ИМЦ, зам. директора по ООП
Повышение квалификации за счет собственных средств, в том числе дистанционно	При предъявлении сертификата или удостоверения, документа об оплате	1-4 балла	Зав. ИМЦ
Разработка учебно-методической продукции (документальное оформление): - методические пособия, - учебно-методические разработки, - методические рекомендации - ЭОР Разработка, апробирование: -занятий (серии занятий), -системы контроля.	Наличие издательской продукции, по факту утверждения на НМС.	По 1 баллу за каждую работу	Зав. ИМЦ, зам. директора по ООП
Участие в Дне науки: - подготовка студента к выступлению, - выступление педагога, - руководство секцией.	Участие, результативность	По 0,5 балла	Зав. ИМЦ
Работа в программе «Дневник.ру»	Заполнение данных	1-2 балла (от объема и качества)	Ответственный за заполнение ИС, зав. отделением

	Проведение курсов и семинаров (если это не является должностной обязанностью).	Участие, результативность	По 1-3 балла за каждую программу в зависимости от уровня проведения мероприятия	Зам. директора по ООП зав. отделом платных услуг
	Участие в работе рабочих групп преподавателей, общественно-значимых мероприятиях		1 балл за участие, 2 балла за руководство.	Директор, зам. директора, зав. отделениями, зав. ИМЦ, зав. соц-пед. отделом
	Наставничество	Регулярность, результативность	1 балл	Зав. отделением
3. Внеурочная деятельность	Организация и проведение педагогом различных внеучебных, культурно-массовых, музыкальных, спортивных и др. мероприятий для студентов в соответствии с задачами и планом работы колледжа (если это не является должностной обязанностью).	Качество проведения	За каждое мероприятие в зависимости от уровня: колледж – 1 балл; город – 2 балла; регион – 3 балла; всероссийский – 4 балла.	Зав. соц.-пед. отделом Зав. отделением Зав ИМЦ
	Организация и проведение Недель специальности, предметных недель	Качество проведения	1 балл за каждое мероприятие; 2 балла за организацию	Зав. соц.-пед. отделом Зав. отделением
	Подготовка студентов к участию во внеурочной деятельности на разных уровнях: - колледжа, - города, - региона (после подтверждения результатов)	Качество выступления и количество участников	1-3 балла в зависимости от уровня и количества студентов	Зав. соц.-пед. отделом Зав. отделением
	Участие в выполнении контрольных цифр приема в образовательное учреждение: - участие в мероприятиях по профориентации, - публикации в СМИ, - индивидуальная работа по привлечению абитуриентов, - участие в организации и проведении Дней открытых дверей, - выезды в образовательные учреждения	Участие, результативность при предъявлении доказательств выполненной работы	От 0.5 до 2 баллов за показатель.	Зав. ИМЦ, зав. соц-пед. отделом

4.Общественная деятельность	Работа в общественных органах самоуправления: - Совет колледжа, профком, премиальная комиссия, научно-методический совет, жюри внешних конкурсов, комиссия по противодействию коррупции	Активное участие, результативность, инициативность в работе	1 балл	Директор Зав. ИМЦ, зам. директора по ООП Председатель Профкома
	Подготовка материалов для сайта колледжа (<i>если это не входит в должностные обязанности</i>).	Освещение запланированных мероприятий	1 балл за публикацию	Зав. ИМЦ
	Ведение протоколов заседаний педагогического совета и информационных собраний коллектива, научно-методического совета, протоколов заседаний совета колледжа, работа в приемной комиссии.	Своевременно и правильно оформленная документация	0,5 -1 балл	Директор Зав. ИМЦ, зам. директора по ООП

Оценка качества и результативности деятельности классных руководителей для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	Ответственный за представление
Методическая работа	
1. Организация участия студентов в семинарах, конференциях, конкурсах, мероприятиях различного уровня.	Заведующий социально-педагогическим отделом Зав. ИМЦ
2. Личное участие в семинарах, конференциях, конкурсах, мероприятиях различного уровня. Публикации	
Качество воспитательного процесса	
3. Высокое качество выполнения запланированных мероприятий для студентов и родителей (законных представителей)	Зав. соц.-педагогическим отделом
4. Наличие системы работы с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оказавшихся в ТЖС.	
5. Наличие системы работы с обучающимися из группы риска.	
6. Высокое качество реализации социально-педагогического проекта.	
7. Качество портфолио студентов (1 раз в семестр по результатам экспертизы)	Зав. соц.-педагогическим отделом Зав. отделением
8. Сохранность контингента обучающихся группы, положительная динамика учебных достижений.	Заведующий отделением
9. Посещаемость обучающихся группы 80-100%.	
10. Успеваемость обучающихся группы 95-100%.	
11. Питание обучающихся группы 90-100%.	Зав. соц.-педагогическим отделом
Исполнительская дисциплина	
12. Ведение внутренней документации в соответствии с требованиями (полнота, достоверность, своевременность, научность).	Зав. соц.-педагогическим отделом Зав. соц.-педагогическим отделом
Сумма баллов	

СОГЛАСОВАНО:
Зам. директора по ООП _____
« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и результативности работы заведующему
информационно-методическим центром
для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Показатели	Балл
1.Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования/развития колледжа	
2.Разработка локальных нормативно-правовых документов	
3.Личное участие в городских, окружных, областных, региональных Всероссийских, международных мероприятиях, проектах, публикации	
4.100% выполнение плана работы на текущий период	
5.Своевременное предоставление и качественное выполнение отчетов	
6.Качественная разработка информационных, рекламных материалов о колледже, проводимых в колледже мероприятиях с целью их размещения на информационных стендах, на сайте, в СМИ, музеи и др.	
7.Доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях, олимпиадах профессионального мастерства, соответствует государственному заданию	
8.Доля победителей и призеров в конкурсах, олимпиадах, конференциях, олимпиадах профессионального мастерства, соответствует государственному заданию	
9.Участие обучающихся и педагогов в социальных проектах на уровне города, области, региона, РФ, инициированных или организованных ИМЦ	
10.Своевременное информирование общественности о деятельности колледжа (на сайте, в СМИ)	
11. Эффективная деятельность УМО и НМС колледжа	
12. Использование в образовательном процессе колледжа современных методов организации образовательного процесса, инновационных образовательных технологий	
13. Эффективное методическое и организационное сопровождение аттестации педагогов и педагогических работников колледжа	
Сумма баллов	

Оценочная шкала:

- 0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)
- 1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов
- 2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по ООП _____
 « ____ » _____ 20__ г.

Показатели оценки качества и результативности работы заведующего отделением для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	Балл
1. Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования/развития колледжа	
2. Разработка локальных нормативно-правовых документов	
3. Личное участие в городских, окружных, областных, региональных Всероссийских, международных мероприятиях, проектах, публикации	
4. Организация мероприятий, конференций, семинаров и др., реализация проектов на городском, областном, федеральном уровнях	
5. Отсутствие отчисленных обучающихся без уважительной причины	
6. 100% выполнение плана работы на текущий период	
7. Своевременное предоставление и качественное выполнение отчетов	
8. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательного учреждения и их родителей, педагогов, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии заведующего отделением	
9. Посещаемость обучающихся отделения 80-100%	
10. Успеваемость обучающихся отделением 95-100%	
11. Наличие студентов, успешно обучающихся по индивидуальному плану	
12. Контингент обучающихся*	
13. Наличие обучающихся - инвалидов и обучающихся с ОВЗ	
Сумма баллов	

Оценочная шкала:

- 0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)
 1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов
 2 балла — критерий проявляется в полном объеме

***КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ показателя**

ЗАВЕДУЮЩЕГО ОТДЕЛЕНИЕМ за контингент обучающихся

<i>Критерий</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
Количество учебных групп, обучающихся по различным учебным планам	0.1 за каждую учебную группу
Количество преподавателей, находящихся в непосредственном подчинении	0.01 за каждого преподавателя групповых дисциплин, 0.02 за каждого преподавателя индивидуальных дисциплин и концертмейстера, а также преподавателя, первый год работающего в колледже
Количество студентов, выходящих в текущем семестре на практику	0.001 за каждого студента
Количество студентов, охваченных в текущем семестре учебно-исследовательской работой	0.001 за каждого студента
Количество студентов заочной формы обучения	0.002 за каждого студента
Количество студентов дневной формы обучения	0.001 за каждого студента

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по ООП _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и результативности работы заведующего учебным
отделом
для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Показатели	Балл
1. Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования/развития колледжа	
2. Разработка локальных нормативно-правовых документов	
3. Личное участие в городских, окружных, областных, региональных Всероссийских, международных мероприятиях, проектах, публикации	
4. Качественное составление еженедельного расписания учебных занятий очного и заочного отделений, своевременная корректировка расписания, размещение на сайте колледжа	
5. Осуществление своевременной эффективной замены отсутствующих преподавателей	
6. Отсутствие отчисленных обучающихся без уважительной причины	
7. 100% выполнение плана работы на текущий период	
8. Своевременное предоставление и качественное выполнение отчетов	
9. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательного учреждения и их родителей, педагогов, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии заведующего учебным отделом	
10. Осуществление своевременного контроля за движением контингента	
11. Своевременная и грамотная подготовка приказов (переводы, академические отпуска, выпуск, отчисление, допуск к промежуточной аттестации, направление на практику и др.)	
12. Своевременное и грамотное заполнение табеля учета рабочего времени педагогических работников колледжа	
13. Качественное оформление договоров, актов выполненных работ, дополнительных соглашений по организации педагогической практики обучающихся	
14. Своевременное и грамотное заполнение графиков дежурств по колледжу педагогов и учебных групп	
Сумма баллов	

Оценочная шкала:

- | | |
|----------|--|
| 0 баллов | — критерий не проявлен (элементы не присутствуют) |
| 1 балл | — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов |
| 2 балла | — критерий проявляется в полном объеме |

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по ООП _____

«___» _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и результативности работы заведующего социально-педагогическим отделом
для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Показатели	Балл
1. Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования/развития колледжа	
2. Разработка локальных нормативно-правовых документов	
3. Личное участие в городских, окружных, областных, региональных Всероссийских, международных мероприятиях, проектах, публикации	
4. Организация мероприятий, конференций, семинаров и др., реализация проектов на городском, областном, федеральном уровнях	
5. Отсутствие отчисленных обучающихся без уважительной причины	
6. 100% выполнение плана работы на текущий период	
7. Своевременное предоставление и качественное выполнение отчетов	
8. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательного учреждения и их родителей, педагогов, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии заведующего социально-педагогическим отделом	
9. Качественная разработка информационных, рекламных материалов о воспитательной работе, проводимых в колледже мероприятиях с целью их размещения на информационных стендах, на сайте, в СМИ, музеи и др.	
10. Посещаемость обучающихся 80-100%	
11. Качественное и системное проведение классных часов, родительских собраний, культурно-просветительских, массово-досуговых и оздоровительных мероприятий для студентов и сотрудников колледжа	
12. Активное участие студентов в олимпиадах, спартакиадах, акциях и мероприятиях воспитательного характера	
13. Наличие обучающихся - инвалидов и обучающихся с ОВЗ	
Сумма баллов	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Зав. ИМЦ _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели оценки качества и результативности деятельности методиста по обеспечению развития содержания образования и повышения профессиональной компетентности педагогических работников в вопросах реализации коррекционного образования для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Выплаты стимулирующего характера	Балл
1. Участие в работе других структурных подразделений (библиотека, учебный отдел, проекты)	
2. Наличие разработанных локальных актов или актов, в которых методист принимал участие	
3. Личное участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня – публикации, сертификаты	
4. Организация внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических и руководящих работников ОУ (содержание и количество проведенных информационных совещаний, индивидуальных консультаций, семинаров, организация деятельности по стажировке преподавателей)	
5. Разработка необходимой документации по организации смотров, выставок научно-методической продукции в ОУ, включая методические рекомендации по отдельным видам продукции	
6. Обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки	
7. Количество посещенных мероприятий в соответствии с планом	
8. Разработка проектов, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	
9. Наличие педагогов, актуальный опыт которых обобщен	
10. Наличие педагогов, участников (победителей) НПК, конкурсов	

Оценочная шкала:

- 0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)
1 балла — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов
2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Зав. ИМЦ _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели оценки качества и результативности деятельности методиста по организации учебно-исследовательской деятельности студентов для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Выплаты стимулирующего характера	Балл
1. Участие в работе других структурных подразделений (библиотека, учебный отдел, проекты)	
2. Наличие разработанных локальных актов или актов, в которых методист принимал участие	
3. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства на уровне ОУ, региональном, федеральном уровнях – публикации, сертификаты	
4. Организация внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических и руководящих работников ОУ (содержание и количество проведенных информационных совещаний, индивидуальных консультаций, семинаров, организация деятельности по стажировке преподавателей)	
5. Разработка необходимой документации по организации смотров, выставок научно-методической продукции в ОУ, включая методические рекомендации по отдельным видам продукции	
6. Обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки	
7. Количество посещенных мероприятий в соответствии с планом	
8. Разработка проектов, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	
9. Наличие результатов обобщения опыта работы педагогов колледжа	
10. Наличие результатов участия педагогов в НПК, конкурсах, олимпиадах	

Оценочная шкала:

- 0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)
1 балла — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов
2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Зав. ИМЦ _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели оценки качества и результативности деятельности методиста по обеспечению конкурсной деятельности и повышению квалификации преподавателей для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Выплаты стимулирующего характера	Балл
1. Участие в работе других структурных подразделений (библиотека, учебный отдел, проекты)	
2. Наличие разработанных локальных актов или актов, в которых методист принимал участие	
3. Наличие обучающихся, занявших 1,2,3 места и получивших номинацию в конкурсах и олимпиадах различных уровней	
4. Личное участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах и конференциях различного уровня – публикации, сертификаты	
5. Организация внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических и руководящих работников ОУ (содержание и количество проведенных информационных совещаний, индивидуальных консультаций, семинаров, организация деятельности по стажировке преподавателей)	
6. Разработка необходимой документации по организации смотров, выставок научно-методической продукции в ОУ, включая методические рекомендации по отдельным видам продукции	
7. Обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки	
8. Количество посещенных мероприятий в соответствии с планом	
9. Разработка проектов, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	
10. Наличие результатов обобщения опыта работы педагогов колледжа	
11. Наличие результатов участия педагогов в НПК, конкурсах, олимпиадах	

Оценочная шкала:

- 0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)
1 балла — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов
2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Заведующий отделением _____

Заместитель директора по ООП _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и
результативности деятельности руководителя модуля
для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Показатели	балл
1. Четкая формулировка в рабочих учебных программах профессиональных модулей требований к результатам освоения ПМ: компетенциям, приобретаемому практическому опыту, знаниям и умениям	
2. Обеспечение эффективной самостоятельной работы обучающихся по изучению ПМ в сочетании с совершенствованием управления ею со стороны преподавателей	
3. Обеспечение обучающимся возможности участвовать в формировании индивидуальной образовательной программы прохождения ПМ	
4. Формирование социокультурной среды для успешного прохождения ПМ обучающимися	
5. Организация экспертизы научно-методической продукции, дидактического обеспечения образовательного процесса, ФОС для успешного прохождения ПМ обучающимися	
Сумма баллов	
Размер выплат стимулирующего характера	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балла — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО
 Заместитель директора по ООП _____
 Зав.ИМЦ _____
 « ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и
 результативности деятельности руководителя учебно-методического объединения
 преподавателей
 для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Показатели	балл
1. Участие в работе других структурных подразделений (библиотека, учебный отдел)	
2. Инициирование мероприятий методического характера в соответствии с приоритетными задачами специальности	
3. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах регионального, федерального уровней – публикации, сертификаты Личное участие в конкурсах, семинарах и конференциях различного уровня – публикации, сертификаты	
Документальное подтверждение встреч, совместных мероприятий в соответствии с планом работы, наличие протоколов согласования	
4. Взаимодействие с социальными партнерами, в том числе по разработке содержания образовательных программ в соответствии с ФГОС СПО	
5. Участие в разработке профессиональных программ организаций – работодателей совместно с преподавателями учебно-методического объединения	
6. Организация экспертизы научно-методической продукции, дидактического обеспечения образовательного процесса, ФОС по специальности	
7. Имиджирование специальности: конкурсы профессионального мастерства, недели (дни) специальности	
8. Наличие результатов участия педагогов в НПК, конкурсах, олимпиадах	
Сумма баллов	
Размер выплат стимулирующего характера	

Оценочная шкала:

- 0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)
- 1 балла — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов
- 2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по ООП _____

Зав. соц.-пед. отделом _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели оценки качества и результативности деятельности сотрудников социально-педагогического отдела (педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-организатор ОБЖ, фельдшер) для определения размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	балл
Инновационная деятельность	
1. Участие в реализации педагогических, творческих проектов и профориентационных мероприятиях, организуемых в колледже	
2. Личное участие в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства («Педагог года», конкурсы педагогической продукции и др.), творческих конкурсах, фестивалях творчества, семинарах-практикумах, конференциях на различных уровнях. Публикации в СМИ, сборниках педагогической продукции, конференций и др..	
Качество воспитательного процесса	
3 100% выполнение плана работы на текущий период	
4. Результаты работы по сохранению контингента обучающихся (предотвращение конфликтов, применение эффективных форм и методов)	
5. Эффективность индивидуальной работы с обучающимися, находящимися в ТЖС	
6. Качественное и системное проведение культурно-просветительских, массово-досуговых, спортивных и оздоровительных мероприятий для студентов, мероприятий для родителей (законных представителей).	
7. Активное участие студентов в олимпиадах, спартакиадах, акциях и мероприятиях воспитательного характера на различных уровнях (увеличение числа участников и победителей)	
7. Наличие обучающихся - инвалидов и обучающихся с ОВЗ	
Исполнительская дисциплина	
8. Оформление отчетов, результатов анкетирования, аналитических справок, рекомендаций (достоверность, своевременность, научность; предоставление по первому требованию)	
9. Взаимозаменяемость на различных участках работы	
Сумма баллов	
Размер выплат стимулирующего характера	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балла — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по ООП _____

Зав.учебным отделом _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели оценки качества и результативности работы секретаря учебной части

**для определения размера выплаты стимулирующего характера
за качество выполняемых работ**

Показатели	Балл
1. Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования/развития колледжа	
2. Имеются позитивные достижения в организации деятельности учебной части колледжа за отчетный период	
3. Быстрая переключаемость с одного вида работы на другой, умение правильно рассчитывать время, необходимое для работы в учебной части в период больших нагрузок.	
4. Участие в разработке документов учебной части (рабочих учебных планов, тарификации преподавателей, организационно-распорядительной документации и пр.)	
5. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
Сумма баллов	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Зав. ИМЦ _____

Зам.директора по ООП _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и результативности работы заведующего библиотекой
для определения размера выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Показатели	Балл
1. Участие в работе других структурных подразделений (научно-методический, учебный отдел), разработка совместных проектов, направленных на информационно-методическое обеспечение образовательного процесса	
2. Инициирование (организация участия) преподавателей и обучающихся в информационных проектах	
3. Актуальность размещения на сайте колледжа информации о деятельности библиотеки (библиотечные поступления, наличие электронных образовательных ресурсов, наличие доступа к ресурсам УМК)	
4. Личное участие в конференциях, конкурсах, семинарах регионального, федерального уровней – публикации, сертификаты	
5. Наличие разработанных локальных актов или актов, в которых зав.библиотекой принимал участие	
6. Наличие и пополнение электронной библиотеки (электронного каталога, доступа к различным он-лайнovým источникам, к базам данных зарубежных и отечественных периодических изданий и т.д.)	
7. Разработка научно-методической продукции в рамках своей компетенции (аннотированные каталоги, справочники...)	
8. Создание условий для самостоятельной работы обучающихся в соответствии с Положением о СР	
9. Привлечение участников образовательного процесса к сохранности библиотечного фонда	
Сумма баллов	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Зав. ИМЦ _____

Зав. библиотекой _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели оценки качества и результативности работы библиотекаря

для определения размера выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	Балл
1. Участие в работе других структурных подразделений (научно-методический, учебный отдел), разработка совместных проектов, направленных на информационно-методическое обеспечение образовательного процесса	
2. Сохранение и развитие библиотечного фонда (реставрационные работы, определение потребностей пользователей)	
3. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах регионального, федерального уровней – публикации, сертификаты...	
4. Содействие педагогическому коллективу, обучающимся в организации учебно-воспитательного процесса	
5. Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	
6. Высокая читательская активность обучающихся	
7. Предоставление информации для размещения на сайте колледжа о деятельности библиотеки	
Сумма баллов	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и
результативности работы заведующего хозяйством для определения
стимулирующих выплат за качество выполняемых работ**

Показатели	балл
1. Безаварийность функционирования ОУ	
2. Выполнение дополнительных срочных работ, участие в выполнении мероприятий. важных для развития/функционирования колледжа	
3. Высокий уровень аккуратности и точности, не требующий дополнительной проверки.	
4. Участие в проведении инвентаризации, списания материальных ценностей и т.д.	
5. Качество выполнения работ подчиненными и руководителем.	
6. Вежливость и тактичность в общении, отсутствие жалоб со стороны работников и обучающихся.	
7. Соблюдение трудовой дисциплины, эффективный контроль за работой подчиненных.	
8. Отсутствие существенных замечаний, предписаний по итогам внешней экспертизы	
9. Своевременность сдачи отчетной документации контролирующим органам.	
10. Своевременность, точность и правильность оформления договорных отношений в пределах своей компетенции	
11. Работа в общественных органах самоуправления: Совет колледжа, профком, премиальная комиссия, научно-методический совет, жюри внешних конкурсов, комиссия по противодействию коррупции	
Средний балл (сумма баллов, деленная на количество показателей)	
Размер выплат стимулирующего характера, %	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Главный бухгалтер _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Критерии оценки качества и результативности работы работников бухгалтерии
для установления размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

№ п/п	Критерии оценки	балл
1	Высокий уровень аккуратности и точности, не требующий дополнительной проверки (при выполнении своих должностных обязанностей)	
2	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	
3	Своевременность сдачи отчетов с первого предъявления	
4	Готовность принимать ответственность по поставленным руководителем задачам. Взаимозаменяемость при выполнении должностных обязанностей.	
5	Участие в проведении финансового анализа и внутреннего аудита, в формировании учетной политики, в проведении инвентаризации	
6	Работа в общественных органах самоуправления: - Совет колледжа, профком, премиальная комиссия, научно-методический совет, жюри внешних конкурсов, комиссия по противодействию коррупции	
7	Участие в разработке локальных и нормативных актов, сметной документации (тарификации преподавателей, штатного расписания и пр.), распорядительной документации, массовое оформление банковских карт и т.д.	
8	Отсутствие задолженности, предписаний, недоимок, штрафов и пеней по итогам сверок по платежам и начислениям с контролирующими органами и организациями.	
9	Содействие при подготовке и сдаче месячной, квартальной и годовой отчетности в МО и ПО Свердловской области, МУГИСО и др.	
10	Содействие и помощь в правильном составлении, оформлении документации другим структурным подразделениям.	
	Всего баллов	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Зав.хозяйством _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и
результативности работы водителя для определения стимулирующих выплат за качество
выполняемых работ**

Критерии	балл
1. Отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера	
2. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	
3. Содержание рабочего места в соответствии с нормами СанПИН	
4. Отсутствие штрафов ГИБДД	
5. Выполнение разовых поручений	
Средний балл (сумма баллов, деленная на количество показателей)	
Размер выплат стимулирующего характера, %	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Заведующий хозяйством _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и
результативности работы заведующей столовой для определения стимулирующих выплат
за качество выполняемых работ**

Критерии	балл
1. Четкая и качественная организация поставки продуктов в столовую	
2. Отсутствие фиксированных замечаний по качеству приготовленной продукции	
3. Охват горячим питанием свыше 80% студентов	
4. Отсутствие замечаний по работе контролирующими органами	
5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях кухни	
6. Отсутствие расхождений по результатам инвентаризации	
7. Соблюдение требований СанПиНа, правил ТБ	
8. Укомплектованность штата	
Средний балл (сумма баллов, деленная на количество показателей)	
Размер выплат стимулирующего характера, %	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Заведующий хозяйством _____

Зав.столовой _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и
результативности работы работников столовой: мойщик посуды, кухонный рабочий,
кладовщик, кассир для определения стимулирующих выплат за качество выполняемых
работ**

Показатели		балл
Безаварийность функционирования ОУ (в пределах своей компетенции)	Своевременность выполнения работ	
	Расширение зоны обслуживания	
	Выполнение дополнительных срочных работ	
Исполнительская дисциплина	Качество выполнения работ	
	Вежливость и тактичность в общении	
	Соблюдение трудовой дисциплины	
Средний балл (сумма баллов, деленная на количество показателей)		
Размер выплат стимулирующего характера, %		

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Заведующий хозяйством _____

Зав.столовой _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и
результативности работы повара для определения стимулирующих выплат за качество
выполняемых работ**

Показатели	Балл
1. Расширение ассортимента	
2. Вежливость и аккуратность при обслуживании	
3. Отсутствие претензий по качеству и объему выполненных работ	
4. Расширенный ассортимент продукции	
5. Высокий процент питающихся студентов, удовлетворенность студентов услугами	
Сумма баллов:	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Зав.хозяйством _____

« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и
результативности работы работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по профессиям рабочих
для определения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ**

Показатели	балл
1. Своевременность выполнения работ	
2. Инициативность и ответственность за принятое решение	
3. Выполнение дополнительных срочных работ	
4. Качество выполнения работ	
5. Вежливость и тактичность в общении	
Средний балл	
Размер выплат	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Директор _____

Зав.ИМЦ _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели оценки качества и результативности работы программиста

для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	Балл
1. Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования/развития колледжа	
2. Высокие творческие и производственные достижения в развитии ИТ (информационных технологий) колледжа	
3. Быстрая переключаемость с одного вида работы на другой, умение правильно рассчитывать время.	
4. Высокие профессиональные качества, обеспечивающие заинтересованность образовательного учреждения в услугах структурного подразделения	
5. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
Сумма баллов	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Зав.ИМЦ _____
« ____ » _____ 20__ г.

Показатели оценки качества и результативности работы лаборанта

для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	Балл
1. Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования/развития колледжа	
2. Быстрая переключаемость с одного вида работы на другой, умение правильно рассчитывать время.	
3. Высокие профессиональные качества, обеспечивающие заинтересованность образовательного учреждения в услугах структурного подразделения	
4. Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	
5. Ответственное качественное выполнение разовых поручений	
6. Открытость и доступность информации о колледже, своевременность размещения информации на сайте колледжа	
Сумма баллов	

Оценочная шкала:

- 0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)
- 1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов
- 2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО
Директор _____
« ____ » _____ 20__ г.

**Показатели оценки качества и результативности работы секретаря, документоведа
для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Показатели	Балл
1. Имеются позитивные достижения в организации деятельности администрации колледжа за отчетный период	
2. Быстрая переключаемость с одного вида работы на другой, умение правильно рассчитывать время.	
3. Участие в разработке организационно-распорядительной документации	
4. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
5. Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	
6. Осуществление контроля за своевременностью сдачи отчетов	
7. Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника	
Всего баллов	

Оценочная шкала:

- 0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)
- 1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов
- 2 балла — критерий проявляется в полном объеме

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по ООП _____

Заведующий хозяйством _____

« ____ » _____ 20__ г.

Показатели оценки качества и результативности работы инженера по ТБ и ОТ

для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	Балл
1. Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования/развития колледжа	
2. Имеются позитивные достижения в организации деятельности по ТБ и ОТ в отчетный период	
3. Быстрая переключаемость с одного вида работы на другой, умение правильно рассчитывать время.	
4. Высокие профессиональные качества, обеспечивающие отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися и сотрудниками во время образовательного процесса	
5. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
Всего баллов	

Оценочная шкала:

0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов

2 балла — критерий проявляется в полном объеме

**ПОКАЗАТЕЛИ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ,
ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

Стаж работы в ГБПОУ СО «Каменск- Уральский педагогический колледж»	5-10 лет	10-15 лет	15-20 лет	Более 20 лет
Процент выплат от должностного оклада	10-20	20-30	30-40	40-50

