МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников и представителей обучающихся
ГАПОУ СО «КУПедК»
Протокол №61 от «27» октября 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО «КУПедК»
_____Н.В. Коурова
«28» октября 2026 г.
Приказ 162-од
от «28» октября 2026 г.

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

г. Каменск-Уральский
2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ _____ **2**
ГЛАВА II. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА _____ **4**
ГЛАВА III. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ГАПОУ СО «КУПЕДК» _____ **6**
ГЛАВА IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА _____ **10**
ГЛАВА V. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ _____ **11**
ГЛАВА VI. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА _____ **15**
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 _____ **23**
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 _____ **29**
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 _____ **30**
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 _____ **31**
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 _____ **33**
ПРИЛОЖЕНИЕ 6 _____ **37**
ПРИЛОЖЕНИЕ 7 _____ **39**
ПРИЛОЖЕНИЕ 8 _____ **41**
ПРИЛОЖЕНИЕ 9 _____ **76**
ПРИЛОЖЕНИЕ 10 _____ **111**

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

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский педагогический колледж» применяется при исчислении заработной платы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский педагогический колледж» (далее – ГАПОУ СО «КУПедК»). Данное Положение разработано на основе «Примерного положения об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области», утвержденного Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г. № 708-ПП (с изменениями).

1.2 Заработная плата работников образовательного учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в государственных организациях системами оплаты труда. Системы оплаты труда в ГАПОУ СО «КУПедК» 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.

Заработная плата работников государственных организаций (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников государственных организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников государственных организаций подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников государственных организаций из числа отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной

стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

1.4 Фонд оплаты труда в ГАПОУ СО «КУПедК» формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным государственным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5 Штатное расписание ГАПОУ СО «КУПедК» утверждается руководителем ГАПОУ СО «КУПедК» по согласованию с Министерством образования Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ГАПОУ СО «КУПедК».

Министерство 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 ГАПОУ СО «КУПедК».

1.6 Должности работников, включаемые в штатное расписание ГАПОУ СО «КУПедК», должны определяться в соответствии с уставом ГАПОУ СО «КУПедК» 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), выпускам 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), профессиональным стандартам и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

ГЛАВА II. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Оплата труда работников ГАПОУ СО «КУПедК» 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.

2.2 При определении размера оплаты труда работников ГАПОУ СО «КУПедК» 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.

2.3 Заработная плата работников ГАПОУ СО «КУПедК» зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4 Изменение оплаты труда работников ГАПОУ СО «КУПедК» 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).

2.5 При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 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.

2.6 Директор ГАПОУ СО «КУПедК»:

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 ГАПОУ СО «КУПедК»;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ГАПОУ СО «КУПедК».

2.7 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ГАПОУ СО «КУПедК» 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.

2.8 Преподавательская работа в ГАПОУ СО «КУПедК» 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 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9 Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в ГАПОУ СО «КУПедК», 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 ГАПОУ СО «КУПедК» 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.

2.10 Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом государственной организации в зависимости от

реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

ГЛАВА III. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ГАПОУ СО «КУПЕДК»

3.1 Оплата труда работников ГАПОУ СО «КУПедК» 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.

3.2 ГАПОУ СО «КУПедК» 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.

3.3 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГАПОУ СО «КУПедК» устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с настоящим положением и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, указанных в настоящем Положении. ГАПОУ СО «КУПедК» имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.4 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГАПОУ СО «КУПедК», установленные настоящим положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных организаций их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.5 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 раздельно по каждой из должностей.

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

3.7 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ГАПОУ СО «КУПедК», 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 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.8 Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9 Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» и от 04.04.2026 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

3.10 Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, в том числе заместителей главного бухгалтера, устанавливаются директором на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, в том числе заместителей главного бухгалтера, устанавливается в соответствии с приказом директора ГАПОУ СО «КУПедК» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

3.13 Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников государственных организаций (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 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.14 Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.15 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 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

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

3.17 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 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

3.19 С учетом условий и результатов труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

3.20 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГАПОУ СО «КУПедК», 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 профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

3.21 Указанное повышение 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, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Повышение должностных окладов, ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию, осуществляется в соответствии с утвержденным Перечнем должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы и устанавливается повышение должностных окладов, ставок заработной платы.

3.22 При занятии директором, его заместителями, руководителями структурных подразделений и главным бухгалтером ГАПОУ СО «КУПедК» 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.

3.23 Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

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

4.1 Размер, порядок и условия оплаты труда директора ГАПОУ СО «КУПедК» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2 Оплата труда директора ГАПОУ СО «КУПедК», его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

4.3 Размер должностного оклада директора ГАПОУ СО «КУПедК» определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 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 образования Свердловской области.

4.4 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 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 ГАПОУ СО «КУПедК» (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 ГАПОУ СО «КУПедК» (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством 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 ГАПОУ СО «КУПедК» (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.

4.5 Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера ГАПОУ СО «КУПедК» устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора ГАПОУ СО «КУПедК», установленного в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера ГАПОУ СО «КУПедК» устанавливается в соответствии с Приложениями 2 и 3 настоящего Положения.

4.6 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 образования Свердловской области;

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

4.7 Стимулирование директора ГАПОУ СО «КУПедК», в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора ГАПОУ СО «КУПедК», на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства образования Свердловской области (далее – Положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

4.8 Заместителям директора и главному бухгалтеру ГАПОУ СО «КУПедК» 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 ГАПОУ СО «КУПедК» принимается директором ГАПОУ СО «КУПедК» (приложения 5, 6).

ГЛАВА V. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1 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.

5.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников ГАПОУ СО «КУПедК» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда ГАПОУ СО «КУПедК», утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3 Для работников ГАПОУ СО «КУПедК» 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, связанных с особенностями работы).

5.4 Размеры компенсационных выплат, указанных в п. 5.3 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.

5.5 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):

% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	***Класс вредности***	***Источники вредных и (или) опасных производственных факторов производственной среды и трудового процесса***
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 г. № 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.

5.6 Всем работникам ГАПОУ СО «КУПедК» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 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».

5.7 Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ГАПОУ СО «КУПедК» 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.

5.8 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.

5.9 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, группы, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество). (Приложение 7).

Размеры доплат и порядок их установления определяются ГАПОУ СО «КУПедК» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем Положении.

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

5.10 Работникам ГАПОУ СО «КУПедК» (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 ГАПОУ СО «КУПедК», реализующих образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам государственных организаций (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Министерством образования Свердловской области.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, определяются директором ГАПОУ СО «КУПедК» на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации 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.

5.11 Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

1) педагогам-методистам – на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) педагогам-наставникам – на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется директором в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, а также их увеличенный размер по итогам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник»,

устанавливаются на время выполнения педагогическим работником дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации 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.

5.12 Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором ГАПОУ СО «КУПедК» в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

5.13 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.

5.14 В случаях когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5.15 Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.16 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ГАПОУ СО «КУПедК» услуг, ГАПОУ СО «КУПедК» 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 VI. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в ГАПОУ СО «КУПедК» 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 ГАПОУ СО «КУПедК», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.2 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.

6.3 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.

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

Начисление стимулирующих выплат осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором ГАПОУ СО «КУПедК» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5 К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж ГАПОУ СО «КУПедК», интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда ГАПОУ СО «КУПедК» 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 разработку адаптированных рабочих программ при наличии обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, 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, за участие в региональных конкурсах профессионального мастерства (на время подготовки к конкурсу), 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 на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда приказом директора на следующий за отчетным периодом семестр по итогам работы в предыдущий период (предыдущий семестр) исходя из фактических результатов его работы и интенсивности труда или (при принятии на работу работника) по результатам собеседования, рекомендаций с предыдущего места работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет средств бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

6.6 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 один квартал по итогам предыдущего квартала.

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

В состав премиальной комиссии входят:

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

В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов не могут входить в состав комиссии руководители и главный бухгалтер.

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

Работникам предлагается раз в квартал 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:

$$b = ФОТст. / s,$$

где

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

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

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

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

$$M = b * n ,$$

где

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

n – количество баллов, набранных конкретным работником.

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

6.7 К выплатам за качество выполняемых работ педагогическим работникам ГАПОУ СО «КУПедК», имеющим ученую степень кандидата (доктора) и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный»

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 10 000,00 рублей;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 15 000,00 рублей;

3) при наличии у тренеров-преподавателей (включая старших) званий:

кандидата в мастера спорта – не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России, гроссмейстера России – не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России международного класса – не менее 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России международного класса – призера всероссийских соревнований - не менее 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России международного класса – призера международных соревнований - не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

заслуженного мастера спорта России – не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

4) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 10 000,00 рублей.

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 в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет средств бюджетных ассигнований, а

также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень и почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю государственной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю государственной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации по согласованию с профсоюзным органом.

6.8 К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в государственной организации.

Работникам ГАПОУ СО «КУПедК», в том числе которым невозможно установить показатели (критерии) оценки эффективности труда, по решению руководителя государственной организации могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 5 до 10 лет - до 5 процентов;

свыше 10 лет – до 10 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается в приложении 10 с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

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:

от 5 до 10 лет – до 20 процентов;

от 10 до 15 лет – до 30 процентов;

от 15 до 20 лет – до 40 процентов;

более 20 лет – до 50 процентов.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) приведен в Приложении 10.

6.9 К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственной организации. Премиальные выплаты по итогам работы являются частью заработной платы. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Решение о выплатах по итогам работы и их размерах принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.10 Решение о выплатах стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру ГАПОУ СО «КУПедК» принимается директором ГАПОУ СО «КУПедК» на основании отчета заместителей директора и главного 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.

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

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

6.13 В целях социальной защищенности работников ГАПОУ СО «КУПедК» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора ГАПОУ СО «КУПедК» применяется единовременное премирование работников:

1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения 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. 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.

Начисление единовременного премирования осуществляется вне зависимости от фактически отработанного времени.

6.14 Работодатель вправе, при наличии экономии бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда, и наличие средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением об оказании материальной помощи работникам и приказом директора ГАПОУ СО «КУПедК» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

1.1 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	*Должности работников образования*	*Размер должностных окладов, рублей*
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПЕРВОГО УРОВНЯ		
	секретарь учебной части	**11 793**
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ВТОРОГО УРОВНЯ		
	диспетчер образовательного учреждения	**11 793**

1.2 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	***Должности работников образования***	***Показатели квалификации***	***Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, рублей***
1	2	3	4
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	**14 130**
2 квалификационный уровень	**социальный педагог**	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика" без предъявления требований к стажу работы	**14 130**
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	**14 130**
3 квалификационный уровень	**методист**	Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	**14 130**
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	**14 130**

		"Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы.	
3 квалификационный уровень	**воспитатель**	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации	**14 130**
4 квалификационный уровень	**преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины**	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	**14 610**
4 квалификационный 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	**14 610**
4 квалификационный 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	**14 610**

		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	
4 квалификационный уровень	**советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**	Высшее образование в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "Образование и педагогические науки" и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности, в том числе с получением его после трудоустройства или высшее образование и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности. Не менее одного года работы с детьми и молодежью при наличии высшего образования в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки "Образование и педагогические науки" или Не менее двух лет работы с детьми и молодежью при наличии высшего образования	**14 610**

1.3 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	***Должности работников образования***	***Размер должностных окладов, рублей***
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	**уборщик служебных помещений; уборщик территории**	**9 237**
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	**рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**	**13 893**
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	**13 193**
	водитель автомобиля	**18 429**

1.4 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	*Профессиональные квалификационные группы*	*Размер должностных окладов, рублей*
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ		
2 квалификационный уровень	**заведующий отделением**	**25 469**
	заведующий информационно-методическим центром	**25 469**
	заведующий Окружным центром патриотического воспитания и допризывной подготовки	**25 469**
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
2 квалификационный уровень	**заведующий хозяйством**	**25 469**

1.5 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

Квалификационные уровни	*Профессиональные квалификационные группы*	*Размер должностных окладов, рублей*
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	**секретарь**	**9 731**
	комендант	**9 731**
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	**лаборант**	**13 193**
4 квалификационный уровень	**механик**	**19 216**
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	**бухгалтер**	**17 014**
	документовед	**16 189**
	специалист по охране труда	**16 189**
	инженер-программист (программист)	**16 189**
	специалист по кадрам	**16 189**
	юрисконсульт	**16 189**

1.6 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Профессиональные квалификационные группы	*Размер должностных окладов, рублей*
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ ВЕДУЩЕГО ЗВЕНА»	
Библиотекарь	**13 082**

1.7 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационный уровень	*Профессиональные квалификационные группы*	*Размер должностного оклада (рублей)*
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ»		
4 квалификационный уровень	фельдшер	**16 586**

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

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

Образование	*Дополнительное образование*	*Стаж педагогический*	*Стаж работы на руководящих должностях*	*Оклад, % от оклада руководителя*
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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА

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

Показатели	***Результаты выполнения плана работы***
1. ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА РЕАЛИЗУЕМЫХ КОЛЛЕДЖЕМ ОСНОВНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ) – за __ месяц 20___ г.	
1.1 Качество и общедоступность образования в образовательном учреждении	
Выполнение контрольных цифр приема в образовательную организацию – не менее 95% к 1 сентября	
Обеспечение сохранения не менее 95% контингента обучающихся за счет средств областного бюджета от приема на первый курс	
Доля выпускников, прошедших ГИА с использованием демонстрационного экзамена, получивших оценку «хорошо» и «отлично» , в общей численности выпускников образовательной организации, освоивших программы СПО и прошедших ГИА с использованием демонстрационного экзамена – не менее 70%	
Удельный вес численности обучающихся образовательной организации по образовательным программам СПО, соответствующим списку наиболее востребованных на рынке труда Свердловской области новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования в общей численности обучающихся – более 50%	
Доля обучающихся образовательной организации, прошедших демонстрационный экзамен в рамках государственной итоговой аттестации профильного уровня – не менее 60%	
Доля студентов, заключивших договор о целевом обучении с работодателями, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО – более 5%	
Доля обучающихся в рамках ФП «Профессионалитет» в общей численности обучающихся образовательной организации – не менее 55%	
Доля выпускников образовательной организации, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, в общей численности выпускников образовательной организации – не менее 85%	
Наличие образовательных программ СПО, предусматривающих освоение дополнительной (по отношению к ФГОС СПО) профессии рабочего, должности служащего, в общем количестве программ, реализуемых в образовательной организации – не менее 30% программ	
Доля образовательных программ СПО, имеющих цифровой образовательный модуль, в общем количестве программ, реализуемых в образовательной организации – более 30%	
Результаты работы учебно-производственного комплекса: число студентов, занятых в УПК образовательной организации (работающих по трудовому договору и (или) договору гражданско-правового характера) – не менее 5 чел. Результаты работы УПК в структуре образовательной организации (наличие доходов от деятельности УПК, размещение информации об услугах и продуктах в «Сделано в СПО» на веб-сайте Общероссийской общественной организации «Союз директоров организаций СПО России» или ФГБОУ ДПО «ИРПО»	
Наличие победителей и призеров регионального этапа чемпионата профессионального мастерства «Профессионалы» и «Абилимпикс»	
Наличие призовых мест по результатам участия обучающихся организации в международных, всероссийских и межрегиональных олимпиадах, конкурсах (название мероприятия, результат участия)	
Привлечение к преподаванию предметов (курсов, дисциплин, модулей) представителей работодателей (название УД, МДК; специальность)	
Предоставление представителями работодателей площадок для проведения практических занятий (вид практики, специальность)	
1.2 Кадровые ресурсы образовательного учреждения	
Доля педагогических работников организации, имеющих первую и высшую квалификационные категории, от общего количества педагогических	

работников – не менее 85%	
Наличие призовых мест по результатам участия сотрудников организации во всероссийских, межрегиональных конкурсах профессионального мастерства	
Повышение квалификации преподавателей организации в рамках ФП «Профессионалитет»	
Отсутствие более 3 месяцев вакансий педагогических работников в образовательной организации	
1.3 Инновационная деятельность колледжа	
Наличие инфраструктурных единиц, структурных подразделений, инновационных площадок, методических объединений, государственно-общественных объединений федерального уровня, функционирующих в организации	
Наличие инфраструктурных единиц, структурных подразделений, инновационных площадок, методических объединений, государственно-общественных объединений регионального уровня, функционирующих в организации	
Трансляция лучших региональных, отраслевых, всероссийских, межрегиональных, международных практик в области подготовки и воспроизводства кадров для экономики региона, страны, получивших признание на федеральном уровне, в том числе в форме грантов	
2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА ____ МЕСЯЦ 20___	
Выполнение государственного задания 100%	
Участие в реализации проектов, программ и мероприятий опережающей профессиональной подготовки в Свердловской области	
Эффективность деятельности организации пот результатам ежегодной оценки эффективности деятельности государственных организаций Свердловской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство образования Свердловской области – не ниже высокоэффективное	
Количество компетенций, по которым обучающиеся вовлечены в реализацию Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству на территории Свердловской области, включая внутренний этап – более 7 компетенций	
Количество компетенций, по которым обучающиеся вовлечены в реализацию национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс», включая региональный этап – более 3компетенций	
Информирование общественности о деятельности образовательного учреждения и его качестве (указать мероприятие, дату публикации).	
Своевременное размещение актуальной информации об организации на официальном сайте, в социальной сети «ВКонтакте» (указать мероприятие, дату публикации).	
Организация и(или) проведение всероссийских, межрегиональных олимпиад, конкурсов, проектов, выставок, фестивалей с участием обучающихся и сотрудников организации (название мероприятия, дата проведения)	
Личное участие в городских, окружных, областных, региональных Всероссийских, международных мероприятиях, проектах, публикации (название мероприятия, результат участия)	
Оперативность, соблюдение сроков и качества предоставления информации и работы с цифровыми сервисами (ФИС ГИА, ФИФРДО, ЕЦП и др.)	
Оперативность, соблюдение сроков и качества представления информации и работы с цифровыми сервисами не менее 75% педагогических работников активно работают в национальном мессенджере MAX, не менее 30% детей и родителей использую национальный мессенджер MAX	
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательной организации и их родителей в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, или бездействии руководителя (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию образовательной организации)	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 102 балла или 100% от должностного оклада	

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 ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ (ЗАМ. ДИРЕКТОРА ПО ВР)
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Показатели	*Результаты выполнения плана работы*
1. ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА РЕАЛИЗУЕМЫХ КОЛЛЕДЖЕМ ОСНОВНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ – за _____ месяц 20___ г.	
1.1 Качество воспитательной работы в образовательном учреждении	
Выполнение контрольных цифр приема в образовательную организацию – не менее 95% к 1 сентября	
Обеспечение сохранения не менее 95% контингента обучающихся за счет средств областного бюджета от приема на первый курс	
Доля выпускников образовательной организации, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, в общей численности выпускников образовательной организации – не менее 85%	
Вовлеченность обучающихся в студенческие сообщества и объединения (первичные отделения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых», студенческие объединения российских студенческих отрядов, волонтёрские и добровольческие объединения, студенческие спортивные и военно-патриотические клубы/объединения, амбассадоры ФП «Профессионалитет»и иные объединения студентов, входящие в областные общественные организации) – не менее 3 объединений с охватом студентов очной формы не менее 30%	
Участие студентов организации в региональных системных мероприятиях согласно календарному плану, утвержденному Министерством (название мероприятия, дата проведения)	
Количество проведенных профориентационных мероприятий для обучающихся 6-11 классов муниципальных общеобразовательных организаций, в т.ч. с привлечением работодателей – не менее 4 раза в месяц с общим охватом не менее 120 обучающихся 6-11 классов	
Наличие призовых мест по результатам участия обучающихся организации в международных, всеросссийских и межрегиональных олимпиадах, конкурсах (название мероприятия, результативность)	
Результаты работы молодежного медиацентра о освещения деятельности образовательной организации в социальных сетях и на сайте образовательной организации – не менее 20 оригинальных публикаций в месяц	
Участие студентов и педагогов в мероприятиях Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» и Всероссийского конкурса «Навигаторы детства» (название мероприятия, дата проведения)	
Вовлеченность обучающихся очной формы в мероприятия программы патриотического воспитания молодежи согласно календарному плану, утвержденному Министерством (название мероприятия, дата проведения)	
Охват обучающихся очной формы воспитательной и индивидуально-профилактической работой и мероприятиями, предусмотренными рабочей программой воспитания организации - не менее 90% обучающихся	
Наличие призовых мест по результатам участия обучающихся организации в областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах (название мероприятия, результативность)	
Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися организации	
Доля обучающихся до 18 лет, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общей численности обучающихся данного возраста – не менее 100%	
Процент загруженности общежития – 100%	
Процент обеспечения обучающихся питанием – не менее 90%	
Выполнение утвержденного Министерством Плана мероприятий ОЦПВ ЮУО «Исток» (структурного подразделения организации) - 100%	
1.2 Кадровые ресурсы образовательного учреждения	
Наличие призовых мест по результатам участия сотрудников организации во всероссийских, межрегиональных конкурсах профессионального мастерства	
Участие работников организации в региональных системных мероприятиях согласно календарному плану, утвержденному Министерством (название мероприятия, дата проведения)	

Повышение квалификации преподавателей организации в рамках ФП «Профессионалитет»	
1.3 Инновационная деятельность колледжа	
Наличие инфраструктурных единиц, структурных подразделений, инновационных площадок, методических объединений, государственно-общественных объединений федерального уровня, функционирующих в организации	
Наличие инфраструктурных единиц, структурных подразделений, инновационных площадок, методических объединений, государственно-общественных объединений регионального уровня, функционирующих в организации	
Трансляция лучших региональных, отраслевых, всероссийских, межрегиональных, международных практик в области подготовки и воспроизводства кадров для экономики региона, страны, получивших признание на федеральном уровне, в том числе в форме грантов	
Участие образовательной организации, работников и студентов образовательной организации в грантовых конкурсах на федеральном, региональном и (или) муниципальном уровне. Получение гранта образовательной организацией, студентами, работниками образовательной организации	
2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА ____ МЕСЯЦ 20___	
Выполнение государственного задания 100%	
Отсутствие случаев травматизма обучающихся, признанных в установленном порядке несчастными случаями на производстве, вследствие нарушений организацией требований по охране труда	
Эффективность деятельности организации по результатам ежегодной оценки эффективности деятельности государственных организаций Свердловской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство образования Свердловской области – не ниже высокоэффективное	
Информирование общественности о деятельности образовательного учреждения и его качестве (указать мероприятие, дату публикации).	
Своевременное размещение актуальной информации об организации на официальном сайте, в социальной сети «ВКонтакте» (указать мероприятие, дату публикации).	
Организация и(или) проведение всероссийских, межрегиональных олимпиад, конкурсов, проектов, выставок, фестивалей с участием обучающихся и сотрудников организации (название мероприятия, дата проведения)	
Личное участие в городских, окружных, областных, региональных, всероссийских, международных мероприятиях, проектах, публикации (название мероприятия, результат участия)	
Качественная и эффективная организация работы по противодействию коррупции в организации	
Своевременность сдачи отчетной документации контролирующим органам	
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательной организации и их родителей в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, или бездействии руководителя (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию образовательной организации)	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 102 балла или 100% от должностного оклада	

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА (ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР)

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

Показатели	***Результаты выполнения плана работы***
1. Финансово-экономическая деятельность	
Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по всем видам финансового обеспечения в течение отчетного периода	
Отсутствие выставленных (предъявленных к исполнению) в течение отчетного периода исполнительных листов по обязательствам организации и решений налоговых органов	
Удельный вес закупок, проведенных с использованием конкурентных процедур - не менее 65%	
Использование Информационной системы в сфере закупок Свердловской области при осуществлении закупок	
Соблюдение образовательной организацией порядка и сроков утверждения и ведения планов финансово-хозяйственной деятельности, штатных расписаний в течение отчетного периода	
Объем средств от приносящей доход деятельности, млн.руб. – не менее 5 млн.руб.	
Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников организации (с учетом внешних совместителей)	
Обеспечение роста среднемесячной заработной платы работников организации (без учета внешних совместителей) по сравнению с годом, предшествующим отчетному, в пределах утвержденного коэффициента индексации заработной платы	
Соблюдение соотношения фонда оплаты труда педагогических работников и фонда оплаты труда прочих работников в общем фонде оплаты труда организации (с учетом внешних совместителей)	
2. Качество управления государственным имуществом	
Отсутствие неиспользуемых земельных участков, объектов недвижимого имущества	
Осуществление регистрации вещных прав на переданные организации земельные участки, объекты недвижимого имущества	
Отсутствие выставленных в течение отчетного периода требований на возмещение ущерба по недостачам, хищениям материальных ценностей, денежных средств, а также порчи материальных ценностей по результатам проверок (инвентаризации)	
3. Управленческая деятельность	
Эффективность деятельности организации по результатам ежегодной оценки эффективности деятельности государственных организаций Свердловской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство образования Свердловской области – не ниже высокоэффективное	
Численность обучающихся на 1 работника, чел. – не менее 9,5	
Доля численности АУП (руководящие работники) в общей численности работников, - не более 10,3 %	
Доля численности иных работников в общей численности работников – не более 31,5%	
Доля ФОТ иных работников в общем ФОТ работников – не более 20,2%	
Коммунальные расходы на 1 обучающегося, руб в год – не более 8,8	
Доля расходов на оплату труда работников к объему всех расходов – не более 72,1 %	
Отношение ФОТ работников к коммунальным расходам – 12.5	
Соблюдение сроков и качества загрузки сведений об образовательной организации в государственную информавционную систему «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере»	
Соблюдение сроков и качества представления обязательной информации об образовательной организации на официальном сайте в сети «Интернет» www.busgov.ru согласно данным мониторинга размещения сведений по приказу Министерства финансов РФ от 21.07.2011 № 86Н «Об утверждении порядка предоставления информации государственным (муниципальным учреждениям, ее размещение на официальном сайте в сети	

Интернет и ведения указанного сайта»	
Соблюдение сроков представления отчетности в течение отчетного периода	
Соблюдение порядка и качества представления бюджетной отчетности в течение отчетного периода	
Отсутствие вступивших в законную силу постановлений по делам об административных правонарушениях о назначении наказания организации и (или) должностному лицу организации за совершение административных правонарушений в сфере закупок	
Отсутствие не признанных недействительными (неотмененных) актов органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), в том числе Министерства, содержащих выводы о неэффективном использовании и (или) нецелевом расходовании бюджетных средств, нарушениях порядка и (или) условий предоставления субсидий	
Отсутствие не признанных недействительными (неотмененных) актов органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), в том числе Министерства, содержащих выводы о неэффективном использовании и (или) нецелевом расходовании бюджетных средств	
Отсутствие неисполненных предписаний контрольных и надзорных органов, срок исполнения которых истек	
Привлечение дополнительных источников финансирования (за исключением целевых субсидий) для развития материально- технической базы организаций	
Наличие средств, полученных по договорам об оказании образовательных услуг, заключенным с предприятиями и организациями, работниками предприятий и организаций в целях повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников и служащих	
Эффективность кадровой политики (отсутствие открытых вакансий, «текучести» кадров, уровень сформированности кадрового резерва)	
Прохождение курсов повышения квалификации сотрудниками бухгалтерии, участие в семинарах, вебинарах, совещаниях, конференциях и др.	
Работа в общественных органах самоуправления (Совет колледжа, Наблюдательный совет, комиссия по противодействию коррупции и др.)	
Информирование общественности о деятельности образовательного учреждения и его качестве (указать мероприятие, дату публикации)	
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательной организации и их родителей в различные инстанции, свидетельствующие о неправомерных действиях, или бездействии руководителя (за исключением фактов, решение которых не входит в компетенцию образовательной организации)	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 102 балла или 100% от должностного оклада	

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

ПЕРЕЧЕНЬ ДОПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА ЗА УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА РАБОТ

Перечень доплат	***Размер доплат***	***Порядок установления доплаты***
1. За классное руководство (кураторство)	2500 руб. за учебную группу из 25 человек ежемесячно преподавателю. 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	Иностранный язык, естествознание – 10% История, информатика, обществознание, экология, астрономия – 7% ОБЖ, география – 5% Проверка тетрадей по дисциплинам ОП, МДК, ОГСЭ ЕН циклов – 5% от должностного оклада за учебную группу из 25 человек ежемесячно.	Приказом директора колледжа на учебный год. Изменение доплаты – приказом директора колледжа на следующий месяц после изменения количества студентов в учебной группе.
2.1 За проверку тетрадей и письменных работ пропорционально учебной нагрузке и наполняемости групп в период реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	В полуторакратном размере от установленной ранее приказом директора доплаты	При уменьшении (или увеличении) количества студентов в группе доплата пропорционально уменьшается (или увеличивается). Оплата за проверку тетрадей по таким дисциплинам, как физкультура, ритмика, основы сценического мастерства и т.п. не предусматривается.
2.2 за проверку тетрадей по математике пропорционально учебной нагрузке и наполняемости групп.	12% от должностного оклада за учебную группу из 25 человек ежемесячно.	
2.3 за проверку тетрадей по русскому языку и литературе пропорционально учебной нагрузке и наполняемости групп	13% от должностного оклада за учебную группу из 25 человек ежемесячно.	
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 3000 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. За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	10% от оклада	Приказом директора на семестр
10. За заведование творческими рабочими группами	От 10% до 100% руб. от оклада ежемесячно	Приказом директора колледжа на учебный год

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

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***
1. Наличие победителей (1,2,3 место) в региональном и федеральном этапе чемпионата «Профессионалы»	
2. Наличие и пополнение электронной библиотеки (электронного каталога, доступа к различным он-лайн источникам, к базам данных зарубежных и отечественных периодических изданий и т.д.)	
3. Участие обучающихся, преподавателей в независимой оценке квалификаций	
4. Наличие адаптированных программ для обучения инвалидов и обучающихся с ОВЗ	
5. Не менее 75 % аттестованных педагогов от общего числа педагогических работников; не менее 30% педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию	
6. 100% педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации от числа работников, подлежащих прохождению курсов	
7. Отсутствие существенных замечаний по итогам внешнего контроля (документационной проверки, экспертизы условий и результатов ГИА выпускников и др.)	
8. Эффективная организация стажировки педагогических работников колледжа	
9. Количество УМК, созданных в соответствии с требованиями ФГОС СПО – 100 %	
10. Количество рабочих программ, созданных (скорректированных) в соответствии с требованиями ФГОС СПО - 100%	
11. Наличие результатов взаимодействия с социальными партнерами по разработке содержания образовательных программ в соответствии с ФГОС СПО и профессиональных стандартов – 100%	
12. Актуальная тематика индивидуальных проектов, рефератов, курсовых работ, выпускных квалификационных работе	
13. Качественная организация процедуры защиты индивидуальных проектов, рефератов, курсовых работ, выпускных квалификационных работе	
14. Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, конкурсах, конференциях и др. на уровне города, области, региона, РФ соответствует государственному заданию (в пределах компетенции заведующего ИМЦ)	
15. Доля педагогов, участвующих в социальных проектах, конкурсах, конференциях и др. на уровне города, области, региона, РФ соответствует государственному заданию	
16. Организация внешнего документооборота (полнота, достоверность, своевременность, научность), в том числе электронного.	
17. Открытость и доступность информации о колледже, соответствие официального сайта колледжа нормативным требованиям, своевременность и полнота размещения информации	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 51 балл или 200% от должностного 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***
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 «Профессионалы», конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства	
3. Укомплектованность штата педагогическими работниками	
4. Отсутствие существенных замечаний по итогам внешнего контроля (документационной проверки, экспертизы условий и результатов ГИА выпускников и др.)	
5. Положительная динамика результатов ВПР	
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, рефератов, курсовых работ обучающимися	
10. Обеспечение 100% (от общего количества выпускников) успешного прохождения государственной итоговой аттестации	
11. Доля выпускников в отчетном году, получивших дипломы о среднем профессиональном образовании с отличием – не менее 10 %	
12. Организация эффективной работы с родителями (законными представителями) обучающихся по вопросам реализации образовательного процесса	
13. Качественная организация учебных и производственных практик студентов отделения	
14. Своевременное предоставление тарификации педагогических работников на новый учебный год	
15. Посещение и анализ учебных занятий педагогов в соответствии с графиком (100% наличие карт посещения уроков)	
16. Отсутствие замечаний по оформлению и хранению журналов	
17. Организация внешнего документооборота (полнота, достоверность, своевременность, научность), в том числе электронного	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 51 балл или 200% от должностного 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 ВР_____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующего Окружного центра патриотического воспитания и допризывной подготовки

Показатели	***Балл***
1. Наличие победителей (1,2,3 место) в региональных и федеральных соревнованиях патриотической направленности	
2. Привлечение грантовых средств по поддержке инициатив по патриотическому воспитанию молодежи.	
3. Прохождение курсов повышения квалификации .	
4 Разработка программ воспитания, календарного плана воспитательной работы, локальных нормативно-правовых документов (проектов), соответствующих приоритетным направлениям воспитания.	
5. Доля детей, оказавшихся в ТЖС, группы риска вовлеченных в деятельность ОЦПВи ДП (80%).	
6. Доля педагогов колледжа, привлеченных к проведению мероприятий ОЦПВ (80%)	
7. Применение инновационных форм военно-патриотического воспитания	
8. Обеспечение требований и норм безопасности при проведении мероприятий.	
9. Сформированность гражданско-патриотической культуры обучающихся (по итогам мониторинга), отсутствие правонарушений .	
10. Разработка Положений о проведении мероприятий, методических материалов, сценариев мероприятий, их публикация.	
11. Наличие результатов взаимодействия с социальными партнерами по патриотическому воспитанию (заключенные соглашений и договоров).	
12. Распространение и трансляция опыта воспитательной работы образовательной организации (выступления с докладами; проведение мастер-классов по тематике воспитания для педагогов других образовательных организаций; публикация и обобщение нового опыта воспитательной работы в образовательной организации (соавторство в том числе); работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации; участие в организации мероприятий по воспитанию на уровне муниципалитета/региона; участие в мероприятиях по личному профессиональному развитию (участие в семинарах и конференциях, повышение квалификации в области воспитательной работы и др.)	
13. Качественная организация окружных, городских и колледжных мероприятий.	
14. Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, конкурсах, конференциях и др. на уровне города, области, региона, РФ соответствует государственному заданию (в пределах компетенции заведующего отделом ОЦПВиДП)	
15. Удовлетворенность участников учебно-воспитательного процесса (отсутствие жалоб, конфликтов).	
16. Организация внешнего документооборота (полнота, достоверность, своевременность, научность), в том числе электронного.	
17. Открытость и доступность информации об ОЦПВ и ДП, своевременность и полнота размещения информации в официальном сообществе ВКонтакте и других информационных источниках	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 51 балл или 200% от должностного 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_____
« ____ » апреля 20___ г.

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

Показатели	***Балл***
1. Эффективность планирования профессиональной деятельности	
2. Высокий уровень самоорганизации, умение организовывать ежедневно повторяющиеся операции, обеспечивать их надежность и постоянное достижение высоких результатов	
3. 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	
4. Ведение документооборота в соответствии с установленными стандартами, соблюдение сроков и отсутствие ошибок в оформлении документации	
5. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты	
6. Своевременное выполнение заданий руководителя в установленные сроки	
7. Отсутствие замечаний со стороны руководителя, вышестоящих и контролирующих органов, нарушений техники безопасности, трудовой дисциплины	
8. Организация и проведение мероприятий, направленных на укрепление договорной, правовой и трудовой дисциплины	
9. Соблюдение правил деловой этики и представление достоверных сведений при самостоятельном составлении ответов на запросы, письма сторонних организаций	
10. Повышение квалификации, прохождение стажировки	
11. Своевременное списание материальных запасов в пределах норм расходования	
12.Организация закупочной деятельности (качественное выполнение функций гос.заказчика, участие в подготовке закупочной документации)	
13. Безаварийное функционирование образовательного учреждения	
14. Своевременность, точность и правильность оформления договорных отношений в пределах своей компетенции	
15. Организация работ по ремонту оборудования, мебели, помещений	
16. Приведение условий ведения образовательного процесса в соответствие санитарно-гигиеническим требованиям и нормам	
17. Приведение условий ведения образовательного процесса в соответствие с требованиями пожарной безопасности	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 51 балл или 200% от должностного 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 методисту (старшему методисту)

Показатели	***Балл***
1. Трудоустройство по специальности выпускников колледжа – не менее 75%, по программам ФП «Профессионалитет» - не менее 85%	
2. Продолжение обучения в ВУЗе по полученной специальности – не менее 30% выпускников	
3. Организация успешных практик и стажировок студентов и выпускников	
4. Наличие результатов взаимодействия образовательной организации с работодателями по вопросам развития системы среднего профессионального образования, независимой оценке качества образования, по организации совместных мероприятий в рамках ФП Профессионалитет (наставничество, Школа молодого педагога)	
5. Эффективная организация работы по обучению студентов и выпускников навыкам деловой коммуникации (написание резюме, прохождение собеседования у работодателя, работа с ФГИС Работа в России)	
6. Качественная организация и проведение профессионально-ориентирующих мероприятий, мероприятий по профессиональной агитации и ранней профориентации, в том числе в рамках ФП Профессионалитет	
7. Проведение эффективных мероприятий по выявлению профессиональных предпочтений студентов, оценки готовности к осуществлению профессиональной деятельности по полученной профессии, специальности, к осуществлению предпринимательской деятельности и деятельности в сфере занятых	
8. Проведение оптимального количества консультаций по вопросам трудового и налогового законодательства, особенностях введения предпринимательской деятельности и деятельности в форме самозанятости	
9. Наличие положительных результатов в проектной деятельности обучающихся по вопросам самореализации	
10. Качественное проведение мероприятий, содействующих организации трудоустройства студентов и выпускников (ведение банка резюме, подбор вакансий, заключение соглашений, организация встреч с работодателями, проведение семинаров и тренингов, проведение ярмарок вакансий)	
11. Планирование и проведение результативных мероприятий с незанятыми выпускниками	
12. Проведение конструктивных мероприятий по организации вторичной профориентации обучающихся колледжа	
13. Целесообразная организация информационно-разъяснительных мероприятий по реализации программ, направленных на развитие кадровой системы региона	
14. Формирование банка данных актуальных вакансий по соответствующим специальностям	
15. Информирование общественности о деятельности образовательной организации и его качестве (указать мероприятие, дату публикации).	
16. Формирование положительного имиджа образовательной организации в СМИ (указать мероприятие, дату публикации).	
17. Организация внешнего документооборота (полнота, достоверность, своевременность, научность), в том числе электронного	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 51 балл или 200% от должностного 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 педагогическим работникам

Показатели	***Балл***
1. Наличие положительной динамики индивидуальных образовательных достижений обучающихся по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации	
2. Участие в подготовке победителей (1,2,3 место) в региональном и федеральном этапе чемпионата «Профессионалы», Абилимпикс, конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства	
3. Реализация проектов различного уровня	
4. Активное участие в методической и инновационной деятельности (организация системной учебно-исследовательской деятельности обучающихся, наличие научных публикаций, статей, учебных пособий; внедрение положительного педагогического опыта, наставничество, личное участие в профессиональных конкурсах и т.д.)	
5. Высокое качество мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	
6. Положительная динамика сохранности контингента обучающихся	
7. Реализация непрерывного профессионального образования (участие в реализации программ дополнительного профессионального образования, предпрофильной подготовки и т.д.)	
8. Высокий уровень методического обеспечения ОПОП (создание УМК, актуального ФОС, цифровых образовательных ресурсов и т.д.)	
9. Исполнительская дисциплина (своевременность заполнения документации, достоверность внесенных данных и т.д.)	
10. Удовлетворенность участников образовательного процесса (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций и т.д.)	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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 методисту по обеспечению развития содержания образования и повышения профессиональной компетентности педагогических работников в вопросах реализации коррекционного образования

Показатели	***Балл***
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. Наличие результатов взаимодействия с социальными партнерами по разработке содержания образовательных программ в соответствии с ФГОС СПО и профессиональных стандартов в пределах своей компетенции – 100%	
5. 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 «Профессионалы»	
6. Разработка индивидуальной программы профессионального сопровождения молодых специалистов (при наличии)	
7. 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	
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 ФГОС	
10. Наличие у колледжа проектов, реализуемых на уровне города, области	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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 методисту по организации учебно-исследовательской деятельности студентов

Показатели	***Балл***
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. Оперативное информирование участников образовательного процесса о современных формах, методах, средствах, технологиях обучения, в т.ч. через повышение квалификации, семинары, размещение информации на сайте ОУ	
6. Разработка (участие в разработке) локальных актов ОУ в пределах своей компетенции; высокое качество разработки и оформления документации в соответствии с должностными обязанностями	
7. Методическое сопровождение разработки программно-методической продукции в соответствии с ФГОСами	
8. Систематизация имеющихся ресурсов и инициация их применения в образовательном процессе. Разработка методических рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса	
9. Применение в образовательном процессе современных форм и методов организации труда и методической работы	
10. Регулярное консультирование обучающихся и научных руководителей по организации УИД	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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 методисту по обеспечению конкурсной деятельности и повышению квалификации преподавателей

Показатели	***Балл***
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 «Профессионалы»	
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. Оперативное информирование участников образовательного процесса о современных формах, методах, средствах, технологиях обучения, 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. Систематизация имеющихся ресурсов и инициация их применения в образовательном процессе. Разработка методических рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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. ОЦПВиДП_____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы методисту ОЦПВиДП

Показатели	***Балл***
1. Систематическое выполнения плана работы в полном объеме	
2. Прохождение курсов повышения квалификации	
3. Распространение и трансляция опыта воспитательной работы образовательной организации (выступления с докладами; проведение мастер-классов по тематике воспитания для педагогов других образовательных организаций; публикация и обобщение нового опыта воспитательной работы в образовательной организации (соавторство в том числе); работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации; участие в организации мероприятий по воспитанию на уровне муниципалитета/региона; участие в мероприятиях по личному профессиональному развитию (участие в семинарах и конференциях, повышение квалификации в области воспитательной работы и др.)	
4. Удовлетворенность участников воспитательного процесса (отсутствие жалоб, конфликтов).	
5. Привлечение грантовых средств по поддержке инициатив по патриотическому воспитанию молодежи.	
6. Открытость и доступность информации об ОЦПВ и ДП, своевременность и полнота размещения информации в официальном сообществе ВКонтакте и других информационных источниках	
7. Разработка программ воспитания, календарного плана воспитательной работы, локальных нормативно-правовых документов (проектов), соответствующих приоритетным направлениям воспитания.	
8. Разработка Положений о проведении мероприятий, методических материалов, сценариев мероприятий, их публикация.	
9. Ведение внутренней документации в соответствии с требованиями (полнота, достоверность, своевременность, научность)	
10. Взаимозаменяемость на различных участках работы	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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 методисту по профориентации

Показатели	***Балл***
1.Качественное ведение мониторинга трудоустройства выпускников	
2. Формирование банка данных актуальных вакансий по соответствующим специальностям	
3. Создание и ведение базы резюме обучающихся и выпускников колледжа	
4. Эффективный подбор вакансий по заявкам обучающихся и выпускников колледжа, подбор соискателей по заявкам работодателей	
5. Активное участие в профессионально-ориентирующих мероприятиях, мероприятиях по профессиональной агитации и ранней профориентации, в том числе в рамках ФП Профессионалитет	
6. Активное участие и проведение мероприятий по выявлению профессиональных предпочтений студентов, оценки готовности к осуществлению профессиональной деятельности по полученной профессии, специальности, к осуществлению предпринимательской деятельности и деятельности в сфере занятых	
7. Проведение оптимального количества консультаций по вопросам трудового и налогового законодательства, особенностях введения предпринимательской деятельности и деятельности в форме самозанятости	
8. Активное участие и проведение мероприятий, содействующих организации трудоустройства студентов и выпускников (ведение банка резюме, подбор вакансий, заключение соглашений, организация встреч с работодателями, проведение семинаров и тренингов, проведение ярмарок вакансий)	
9. Эффективная организация индивидуального консультирования незанятых выпускников	
10. Проведение конструктивных мероприятий по организации вторичной профориентации обучающихся колледжа	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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 методисту по цифровизации образовательного процесса

1. Анализ состояния цифровой образовательной среды колледжа и организация деятельности по устранению выявленных проблем	
2. Внедрение современных программно-технических комплексов подготовки и обработки информации, цифровой образовательной среды в образовательный процесс	
3. Обеспечение функционирования платформы дистанционного обучения Колледжа, электронного дневника	
4. Координация организации образовательного процесса в дистанционной и/ или смешанной форме обучения	
5. Систематизация имеющихся ресурсов и инициация их применения в образовательном процессе.	
6. Проектирование онлайн курсов для педагогических работников образовательных организаций города и района по направлению деятельности Колледжа;	
7. Выполнение плана работы колледжа по направлению цифровизация образовательного процесса.	
8. Создание, поддержка и развитие цифровой инфраструктуры(оборудования)	
9. Разработка (участие в разработке) локальных актов ОУ в пределах своей компетенции; высокое качество разработки и оформления документации в соответствии с должностными обязанностями	
10. Обеспечение информационной безопасности при работе с персональными данными сотрудников и обучающихся колледжа	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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_____
Зам. по ООП_____
Зав. ИМЦ_____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителя образовательной программы

Показатели	***Балл***
1 Своевременная актуализация образовательной программы и фондов оценочных средств (ФОС) при выходе новых ФГОС или изменении требований к Демонэкзамену (отсутствие замечаний при внешних/внутренних проверках)	
2. Качественная организация учебных и производственных практик, стажировок в организации обучающихся образовательной программы	
3. Доля студентов, успешно сдавших Демонстрационный экзамен (с высокими баллами/оценками), по сравнению с предыдущим периодом	
4. Своевременное обеспечение промежуточной аттестации фондами оценочных средств (100%), соответствующими требованиям ФГОС	
5. Наличие победителей (1,2,3 место) в региональном и федеральном этапе чемпионата Профессионалы, конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства обучающихся образовательной программы	
6. Отсутствие существенных замечаний по итогам внешнего контроля (документационной проверки, экспертизы условий и результатов ГИА выпускников и др.)	
7. Обеспечение доли обучающихся (95% и более), успешно прошедших промежуточную аттестацию	
8. Обеспечение доли обучающихся (95% и более), успешно аттестованных за отчетный период	
9. Высокий уровень сформированности общих и профессиональных компетенций по результатам мониторинга образовательной программы (не менее 80%)	
10. Обеспечение 100% успешной защиты индивидуальных проектов, курсовых проектов обучающимися образовательной программы	
11. Обеспечение 100% (от общего количества выпускников) успешного прохождения государственной итоговой аттестации обучающихся образовательной программы	
12. Доля выпускников в отчетном году, получивших дипломы о среднем профессиональном образовании с отличием – не менее 10 % обучающихся образовательной программы	
13. Предоставление отчетов по практике и мониторингам строго в установленные колледжем сроки	
14. Посещение и анализ учебных занятий педагогов в соответствии с графиком (100% наличие карт посещения уроков) по образовательной программе	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 42 балла или 200% от должностного 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 ВР_____
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, преподаватель-организатор ОБЗР, педагог-организатор)

Показатели	***Балл***
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	
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	
9. Ведение внутренней документации в соответствии с требованиями (полнота, достоверность, своевременность, научность)	
10. Взаимозаменяемость на различных участках работы	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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. ОЦПВиДП_____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогу-организатору ОЦПВиДП

Показатели	***Балл***
1. Систематическое выполнения плана работы в полном объеме	
2. Прохождение курсов повышения квалификации	
3. Распространение и трансляция опыта воспитательной работы образовательной организации (выступления с докладами; проведение мастер-классов по тематике воспитания для педагогов других образовательных организаций; публикация и обобщение нового опыта воспитательной работы в образовательной организации (соавторство в том числе); работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации; участие в организации мероприятий по воспитанию на уровне муниципалитета/региона; участие в мероприятиях по личному профессиональному развитию (участие в семинарах и конференциях, повышение квалификации в области воспитательной работы и др.)	
4. Удовлетворенность участников воспитательного процесса (отсутствие жалоб, конфликтов).	
5. Привлечение грантовых средств по поддержке инициатив по патриотическому воспитанию молодежи.	
6. Доля детей, оказавшихся в ТЖС, группы риска вовлеченных в деятельность ОЦПВи ДП (80%).	
7. Доля педагогов колледжа, привлеченных к проведению мероприятий ОЦПВ (80%)	
87. Применение инновационных форм военно-патриотического воспитания	
9. Ведение внутренней документации в соответствии с требованиями (полнота, достоверность, своевременность, научность)	
10. Взаимозаменяемость на различных участках работы	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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_____
Зам. директора по ВР_____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам социально-педагогического отдела (социальный педагог)

Показатели	***Балл***
1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательного учреждения и их родителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	
2. Отсутствие отчисленных обучающихся по неуважительной причине	
3. Обеспечение питания не менее 90% обучающихся	
4. Посещаемость обучающихся – не менее 80%	
5. Отсутствие правонарушений обучающихся, снижение доли обучающихся, находящихся на внутреннем/внешнем учете.	
6. Наличие у колледжа статуса инновационной, экспериментальной площади или проектов по воспитательной работе, реализуемых на уровне города, области	
7. Доля детей, оказавшихся в ТЖС, группы риска и охваченных различными формами занятости студентов по дополнительному образованию, внеурочной и внеклассной работы (80%).	
8.Эффективное взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, правоохранительных органов, благотворительными и другими организациями	
9. Ведение внутренней документации в соответствии с требованиями (полнота, достоверность, своевременность, научность)	
10. Отсутствие существенных замечаний, предписаний по итогам внешней экспертизы	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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. директора по ВР _____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с общественными молодежными объединениями

Показатели	***Балл***
1. Разработка программ воспитания, календарного плана воспитательной работы, локальных нормативно-правовых документов (проектов), соответствующих приоритетным направлениям воспитания.	
2. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательного учреждения и их родителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	
3. Обеспечение взаимодействия образовательной организации с местным бизнес-сообществом и социальными партнерами, в том числе по вопросам профессиональной ориентации обучающихся, по организации проектной деятельности	
4. Систематическое выполнения плана работы в полном объеме	
5. Рост числа детей-участников и победителей Всероссийских конкурсов и проектов	
6. Распространение и трансляция опыта воспитательной работы образовательной организации (выступления с докладами; проведение мастер-классов по тематике воспитания для педагогов других образовательных организаций; публикация и обобщение нового опыта воспитательной работы в образовательной организации (соавторство в том числе); работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации; участие в организации мероприятий по воспитанию на уровне муниципалитета/региона; участие в мероприятиях по личному профессиональному развитию (участие в семинарах и конференциях, повышение квалификации в области воспитательной работы и др.)	
7. Доля детей, оказавшихся в ТЖС, группы риска вовлеченных в деятельность общественных молодежных объединений (80%).	
8. Содействие в функционировании системы ученического самоуправления, стимулирование развития новых форм ученического самоуправления	
9. Ведение внутренней документации в соответствии с требованиями (полнота, достоверность, своевременность, научность)	
10. Привлечение грантовых средств по поддержке инициатив по патриотическому воспитанию молодежи, здоровому образу жизни, развитию творческого потенциала молодежи, развитию молодежной медиасферы и другие	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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 ВР_____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

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

Показатели	***Балл***
1. Количество студентов, проживающих в общежитии (до 70 человек – 1 балл; 71-90 человек – 2 балла; 91человек и более – 3 балла)	
2. Количество студентов, состоящих на полном государственном обеспечении, проживающих в общежитии (сироты) (до 3 человек – 1 балл, 4-6 человек – 2 балла, 7 и более человек – 3 балла)	
3. Количество студентов, состоящих на государственном обеспечении, проживающих в общежитии (опекаемые) (до 5 человек – 1 балл, 6-10 человек – 2 балла, 11 и более человек – 3 балла)	
4. Сохранность контингента проживающих в общежитии	
5. Проведение комплекса мероприятий, направленных на сохранение здоровья проживающих в общежитии. Профилактическая работа с привлечением специалистов	
6. Ведение внутренней документации в соответствии с требованиями (полнота, достоверность, своевременность, научность)	
7. Разработка локальных нормативно-правовых документов (проектов), соответствующих приоритетным направлениям развития образования и ОУ	
8. Методическая работа. Разработка программ, Положений, методических материалов, сценариев мероприятий, их публикация	
9. Разработка и реализация дополнительных проектов (экскурсионных программ, социальных проектов и т.д.)	
10. Взаимозаменяемость на различных участках работы	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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 ВР _____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

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

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 обучающимися, проживающими в общежитии, контроль за движением контингента	
4. Контроль за эффективным использованием топливно-энергетических и материальных ресурсов	
5. Организация работ по ремонту оборудования, мебели, помещений	
6. Ведение внутренней документации в соответствии с требованиями (полнота, достоверность, своевременность, научность)	
7. Организация работы по содержанию территории общежития в соответствии с нормами (отсутствие мусора, организация работ по самообслуживанию и т.п.)	
8. Полнота, и правильность выполнения плана работы, срочных поручений	
9. Своевременность, самостоятельность и качество выполнения плановых мероприятий	
10. Отсутствие претензий по качеству выполненных работ	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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***
1. Высокая квалификация в области информационных технологий,	
2. Качественное оформление приказов по учебному отделу (переводы, академические отпуска, восстановления, выпуск, отчисления, направление на практику и т.д.)	
3. Своевременное подача данных по обучающимся для внесения сведений в ЕГИССО	
4. Отсутствие замечаний по заполнению таблицы (шаблона) для внесения в базу данных в систему ФИС ФРДО	
5. Своевременное и качественное ведение журнала движения контингента учащихся	
6. Отсутствие замечаний по оформлению и срокам выдачи справок студентам, их регистрации и учету	
7. Качественное оформление приказов по учебному отделу (переводы, академические отпуска, восстановления, выпуск, отчисления, направление на практику и т.д.)	
8. Обеспечение качественного оформления и ведения личных дел, зачетных книжек, студенческих билетов, алфавитной книги, книги выдачи дипломов	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 24 балла или 200% от должностного 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 диспетчера образовательного учреждения

Показатели	***Балл***
1. Качественная организация работы приемной комиссии	
2. Отсутствие существенных замечаний по итогам внешнего контроля (плановых и внеплановых проверок контролирующих органов.)	
3.Качественное составление еженедельного расписания учебных занятий очного и заочного отделений (с соблюдением санитарных норм и правил), своевременное внесение изменений в расписание в зависимости от меняющихся обстоятельств, и представление информации для размещения расписания на сайте колледжа	
4. Качественная подготовка и своевременная выдача обучающимся дипломов по результатам государственной итоговой аттестации	
5. Осуществление качественного контроля над объемом ежедневной и еженедельной учебной нагрузки обучающихся с учетом разделения учебных групп на подгруппы	
6. Своевременное и качественное заполнение статистических отчетов	
7. Своевременное и качественное заполнение электронных баз данных	
8. Качественное заполнение табеля учета рабочего времени педагогов и педагогических работников колледжа (штатных и совместителей), в том числе по результатам руководства учебно-исследовательской работой	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 24 балла или 200% от должностного 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 библиотекарю

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 информациями 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	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 27 баллов или 200% от должностного 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 фельдшеру

Показатели	***Балл***
1. Оборудование медицинского кабинета, кабинета ОБЖ медицинским оборудованием в соответствии с требованиями (своевременное принятие необходимых мер для приобретения мед. оборудования)	
2. Содействие и личное участие в внутриколледжных, городских и др. мероприятиях	
3. Высокий уровень аккуратности и точности, не требующий дополнительной проверки. Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов	
4. Готовность принимать на себя ответственность по поставленным руководителем задачам. Умение обеспечить их надежное и эффективное выполнение	
5. Разработка проектов, программ, направленных на сохранение и улучшение здоровья обучающихся и сотрудников, их реализация	
6. Организация санаторного лечения для детей-сирот	
7. Положительная динамика работы по сохранению и улучшению здоровья обучающихся	
8. Контроль за качественным приготовлением пищи в столовой колледжа (удовлетворенность обучающихся и сотрудников качеством питания, отсутствие жалоб), сохранение количества питающихся студентов или их увеличение	
9. Проявление толерантности, отсутствие конфликтов, жалоб со стороны работников, студентов и родителей	
Сумма баллов	
Размер выплат*	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 27 баллов или 200% от должностного 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 документоведу, секретарю, юрисконсульту, специалисту по кадрам, специалисту по охране труда

Показатели	***Балл***
1. Эффективность планирования профессиональной деятельности	
2. Высокий уровень самоорганизации, умение организовывать ежедневно повторяющиеся операции, обеспечивать их надежность и постоянное достижение высоких результатов	
3. 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	
4. Ведение документооборота в соответствии с установленными стандартами, соблюдение сроков и отсутствие ошибок в оформлении документации	
5. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты	
6. Своевременное выполнение заданий руководителя в установленные сроки	
7. Отсутствие замечаний со стороны руководителя, вышестоящих и контролирующих органов, нарушений техники безопасности, трудовой дисциплины	
8. Организация и проведение мероприятий, направленных на укрепление договорной, правовой и трудовой дисциплины	
9. Соблюдение правил деловой этики и представление достоверных сведений при самостоятельном составлении ответов на запросы, письма сторонних организаций	
10. Повышение квалификации, прохождение стажировки	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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

Показатели	***Балл***
1. Эффективность планирования профессиональной деятельности	
2. Высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на его работу, может выполнять работу практически без помощи руководителя	
3. Работа выполняется быстро, в запланированном объеме	
4. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты	
5. Соблюдение порядка документооборота, технологии обработки учетной информации и защиты от несанкционированного доступа.	
6. Отсутствие замечаний со стороны руководителя, вышестоящих и контролирующих органов	
7. Ответственность за выполнение поставленным руководителем задачам. Умение обеспечить их надежное и эффективное выполнение	
8. Контроль за целевым, экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов	
9. Своевременная и качественная подготовка материалов для размещения в различных информационных системах	
10. Соблюдение правил деловой этики, отсутствие конфликтов в коллективе, жалоб со стороны работников	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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_____
Зав. хозяйством_____
«___»_____ 20__г.

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

Показатели	***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	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 21 балл или 200% от должностного 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. хозяйством_____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

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

Показатели	***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	
7. Экономное использование расходных материалов и топливно-энергетических ресурсов	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 21 балл или 200% от должностного 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. хозяйством_____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рабочим
(уборщик служебных помещений)

Показатели	***Балл***
1. Обеспечение сохранности вверенного инвентаря	
2. Отсутствие официально зафиксированных замечаний	
3. Проведение качественных и своевременных генеральных уборок	
4. Своевременное и качественное выполнение задач и поручений в соответствии с должностными обязанностями	
5. Соблюдение трудовой дисциплины	
6. Соблюдение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	
7. Образцовое состояние закрепленной территории	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 21 балл или 200% от должностного 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. хозяйством _____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рабочим
(уборщик территории)

Показатели	***Балл***
1. Обеспечение сохранности вверенного инвентаря	
2. Отсутствие официально зафиксированных замечаний	
3. Проведение качественной и своевременной уборки снега/листьев/травы	
4. Своевременное и качественное выполнение задач и поручений в соответствии с должностными обязанностями	
5. Соблюдение трудовой дисциплины	
6. Содержание территории и площадок под контейнеры ТБО в соответствии с требованиями СанПиН	
7. Образцовое состояние закрепленной территории	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 21 балл или 200% от должностного 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. хозяйством _____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рабочим
(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)

Показатели	***Балл***
1. Обеспечение сохранности вверенного инвентаря, оборудования	
2. Отсутствие официально зафиксированных замечаний	
3. Участие в проведении текущего и капитального ремонта помещений	
4. Обеспечение бесперебойной работы санитарно-технического оборудования, поддержание в надлежащем состоянии мебели, производственного и хозяйственного инвентаря	
5. Соблюдение трудовой дисциплины	
6. Оперативное и качественное выполнение работ по обслуживанию зданий, сооружений, оборудования, мебели	
7. Своевременное и качественное выполнение задач и поручений в соответствии с должностными обязанностями	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 21 балл или 200% от должностного 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. хозяйством_____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

Показатели установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы слесарю-электрику по ремонту электрооборудования

Показатели	***Балл***
1. Быстрота устранения аварий	
2. Работы соответствуют предъявляемым требованиям	
3. Проводит организационные и технические мероприятия по обеспечению безопасной работы персонала в действующих электроустановках	
4. Соблюдает правила и нормы охраны труда и пожарной безопасности при эксплуатации электрооборудования	
5. Работает быстро. Часто выполняет больший объем работ, чем запланировано	
6. Отсутствие конфликтов в коллективе, жалоб со стороны работников	
7. Налаженность системы планирования технического обслуживания и контроля за исправным состоянием электролиний	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 21 балл или 200% от должностного 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 инженеру-программисту (программисту)

Показатели	***Балл***
1. Своевременное выполнение разовых поручений руководителя. Пунктуальность при представлении документов	
2. Своевременное принятие мер по защите персональных данных и всей системы колледжа от угрозы взлома и вирусов, фильтрации информации из сети Интернет	
3. Высокий уровень самоорганизации, своевременность и полнота выполняемой работы	
4. Напряженность и интенсивность труда (умение правильно рассчитывать, рационально планировать время в период больших нагрузок)	
5. Качественное документирование всех проводимых работ, в том числе документирование инфраструктуры реакции на нештатные ситуации (заключение договоров, заключение технической экспертизы, акты о списании)	
6. Эффективность организации ведения журналов (ПК) и учет комплектации автоматизированных рабочих мест; оценка технической документации ПК (сертификаты соответствия ПК и др.)	
7. Актуальность нормативно-правовой документации по информационной безопасности образовательной организации; качество мониторинга информационной безопасности организации (в т.ч. предоставление регулярной информации по данному вопросу администрации организации)	
8. Эффективность технического сопровождения ПК, локальной сети (центрального сервера) и оргтехники (плановость и обеспечение рабочего состояния компьютерного оборудования и мелкого технического обслуживания), контроль за проектированием, администрированием и модернизацией локальной сети (поддержание работоспособности сети или нескольких компьютеров), плановость и организация закупок оборудования; плановость и контроль организации установки антивирусных программ; контроль сроков действия лицензированных программных продуктов (лицензий))	
9. Совершенствование и поддержание официального сайта организации (организация технической поддержки сайта и материалов сайта в актуальном состоянии; эффективность организации технического состояния хостинга (размещение сайта и доменных имен на центральном сервере) и поддержка технического состояния на центральном сервере; актуальность размещения локальных нормативных актов, регулирующих образовательные отношения в организации; уровень контроля над работоспособностью сайта, его доступность; участие в развитии структуры и дизайна сайта).	
10. Развитие дистанционного обучения (плановость и организация приобретения необходимого оборудования для эффективного развития дистанционного обучения; эффективность в организации приобретения платформы дистанционного обучения для работы по программам СПО; документирование необходимой документации для развития дистанционного обучения; техническое и методическое сопровождение помощи студентам, сотрудникам)	
Сумма баллов	
Размер выплат	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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 дизайн-макетов методических разработок и материалов для сайта колледжа, официальных сообществ в социальных сетях	
4. Своевременное выполнение поставленных задач, отсутствие замечаний по результатам выполненной работы	
5. Высокая квалификация в области информационных технологий, в выполнении должностных обязанностей и организации процесса.	
6. Своевременное принятие мер по защите персональных данных при разработке методической продукции и др.	
7. Своевременность и полнота размещения на сайте организации, в официальных сообществах социальных сетей нормативных, информационно-методических, аналитических материалов	
8. Качество сбора информации о деятельности образовательной организации (регулярность обращений сотрудников за фото, видео съемкой мероприятий; регулярность обращений за освещением мероприятий; своевременность отправки согласованных публикаций в печатные СМИ, интернет-порталы, сайты)	
9. Удовлетворенность организацией работы деятельности ИМЦ со стороны структурных подразделений образовательной организации	
10. Выполнение дополнительных срочных работ, направленных на развитие колледжа, не относящихся к прямым должностным обязанностям	
Сумма баллов	
Размер выплат*	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям – 30 баллов или 200% от должностного 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

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				
1. Преподавательская деятельность	Участие в подготовке, проведении и обработке материалов .ВПР	Проведение консультаций и процедуры ВПР в соответствии с расписанием	За каждую группу 1 балл – за проведение, 2 балла – за обработку и анализ, 1 балл – за каждую консультацию	Зам. директора по ООП
	100% освоение учебной программы	4 раза в год: полусеместровая аттестация и итоги семестров при 100% успеваемости	1 балл за каждый УП, УД, МДК, практику	Зав. отделением
	Работа в учебных группах 1 курса года обучения	Напряженность труда	1 балл за группу	Зав. отделением
	Разработка и ведение нового (для преподавателя) учебного предмета, учебной дисциплины междисциплинарного курса, учебной и производственной практики	Проведенные занятия	По 2 балла за каждую УД (или УП), учебную и производственную практику, за МДК	Зав. отделением
	Создание нового УМК, корректировка УМК	По факту утверждения на НМС, по результатам конкурса	По 3 балла за каждый новый УМК, 2 балла – за скорректированный	Зав. ИМЦ
	Регулярные дополнительные занятия (в соответствии с утвержденным расписанием)		1 балл за занятие	Зав. отделением
	Экспертиза пакетов аттестационных материалов	Соответствие требованиям стандарта	1 балл за пакет	Зав. отделением
	Своевременная разработка пакетов аттестационных материалов к промежуточной или итоговой аттестации или коррекция пакетов аттестационных материалов (после заключения экспертов)	Соответствие требованиям стандарта	2 балла по УП, УД, ОГСЭ, ЕН, ОП, МДК (дз), 3 балла по УД, ОГСЭ, ЕН, ОП, МДК (э) 4 балла – ПМ (экзамен (квалификационный) по модулю). При корректировке – коэффициент 0,5	Зав. отделением

	Подготовка студентов (команды студентов) к участию в конкурсах, олимпиадах, конференциях по преподаваемым дисциплинам: - колледжного уровня, - городского уровня, - регионального уровня, - всероссийского, межрегионального уровня, - международного уровня (после подтверждения результатов)	Участие, результативность	При очном участии в соответствии с уровнем мероприятия: Колледж – 1 балл, город – 2 балла, регион - 3 балла, всероссийский, межрегиональный уровень – 4 балла, международный уровень – 5 баллов за каждого участника (команду участников) За призовые места дополнительно по 1 баллу, за победу в международном мероприятии – 3 балла. При заочном участии - коэффициент 0,5	Зав. ИМЦ,
	Проведение открытых уроков, бинарных, в т.ч. с применением дистанционных технологий	Результативность	По факту 1 балл за каждый урок	Зам. директора по ООП
	Подготовка к участию студентов к публикации статей в научных изданиях (после подтверждения результатов)	Участие, результативность	4 балла за печатные, 2 за интернет-публикацию	Зав. ИМЦ
	Проведение учебных занятий в дистанционном формате при смешанной форме обучения	Совмещение двух форматов обучения в пределах одной группы обучающихся	1 студент*0,25 часа*кол-во уроков в день*количество учебных дней	Заведующий отделением
	Предоставление отчетной документации.	Результативность	1 балл за группу	Зав. отделением
2. Учебно–методическая деятельность	Своевременная корректировка или разработка рабочих программ: - по учебным дисциплинам, - по междисциплинарным курсам и практикам, - по профессиональным модулям (1 раз в год после утверждения (зам директора)	Качество выполнения	Корректировка за каждую: 1 балл за РП объемом до 100ч. 2 балла за РП объемом до 200ч., 3 баллов РП объемом более 200ч. Разработка за каждую: 2 балл за РП объемом до 100ч. 4 балла за РП объемом до 200ч., 6 баллов РП объемом более 200ч.	Зав. ИМЦ

	Личное или заочное участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, семинарах, творческих конкурсах, публикациях, конференциях, концертах и др. (после подтверждения результатов)	Участие, результативность	При очном участии в соответствии с уровнем мероприятия: Колледж – 1 балл, город – 2 балла, регион -3 балла, всероссийский, межрегиональный уровень – 4 балла, международный уровень – 5 баллов за каждого участника За призовые места дополнительно по 1 баллу, за победу в международном мероприятии – 3 балла. При заочном участии-коэффициент 0,5 4 балла за печатные публикации , 2 за интернет-публикацию	Зав. ИМЦ,
	Работа экспертом за пределами колледжа	Качество выполнения	1 балл за каждый выход	Зам. директора по ООП
	Повышение квалификации в том числе дистанционно	При предъявлении сертификата или удостоверения, документа об оплате	1 балл – 16 ч. 2 балла – 17- 24 ч. 3 балла – 25- 36 ч. 4 балла – 37-72 ч. 5 баллов – более 72ч. и профессиональная переподготовка	Зав. ИМЦ
	Проведение курсов и семинаров	Участие, результативность	По 1-2 балла за каждую программу в зависимости от уровня проведения мероприятия	Директор
	Участие в работе рабочих групп преподавателей, общественно-значимых мероприятиях		1 балл за участие, 2 балла за руководство.	Директор
	Участие в работе экспертных комиссий на защите теоретической и практической части ВКР	Участие, результативность	По 1 баллу за группу	Зам.директора по ООП
3.Внеурочная деятельность	Организация и проведение педагогом внеурочной деятельности (культурно-массовых, музыкальных, спортивных и др. мероприятий (в том числе в рамках предметных недель и недель специальностей)	Качество проведения	За каждое мероприятие в зависимости от уровня: колледж – 1 балл; город – 2 балла; регион – 3 балла; всероссийский, межрегиональный – 4 балла, международный – 5 баллов.	Заместитель директора по ВР Зав ИМЦ

	Участие в мероприятиях по профориентации: публикации в СМИ, профессиональное тестирование, продвижение целевого обучения, анонс программ, координация агитационной группы из числа студентов колледжа для участия в профориентационной работе, участие в дне открытых дверей, тренингах/мастер-классах, развивающих отдельные компетенции, необходимые для успешного освоения профессии и др.	Участие, результативность при предъявлении доказательств выполненной работы (отзыв и др.)	От 0,5 до 1 балла за показатель	Зам.директора по ООП
4.Общественная деятельность	Работа в общественных органах самоуправления: - Совет колледжа, профком, премиальная комиссия, комиссия по противодействии коррупции - участие в общественных мероприятиях в выходные и праздничные дни	Активное участие, результативность, инициативность в работе	1 балл	Директор
	Обеспечение инф.открытости колледжа (публикации на сайте, социальных сетях, в газете, организация сюжета на ТВ). После согласования с зав. ИМЦ	Освещение запланированных мероприятий	1 балл за публикацию, 2 балла за сюжет на ТВ	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	1 балл	Директор

Стоимость балла по критериям оценки качества и результативности работы педагогических работников 200 рублей

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

Показатели	Возможное количество баллов	Ответственный за представление
Методическая работа		
1. Организация участия студентов в конкурсах, олимпиадах мероприятиях различного уровня	За каждое мероприятие в зависимости от уровня: колледж – 1 балл; город – 2 балла; регион – 3 балла; всероссийский, межрегиональный – 4 балла, международный – 5 баллов. За подготовку группы от 3 чел. – по 0,5 балла. За призовые места дополнительно по 1 баллу, за победу в международном мероприятии – 3 балла. При заочном участии- коэффициент 0,5	Заместитель директора по ВР Зав. ИМЦ
2. Личное участие в семинарах, конференциях, конкурсах, мероприятиях различного уровня по воспитательной работе. Публикации	За каждое мероприятие в зависимости от уровня: колледж – 1 балл; город – 2 балла; регион – 3 балла; всероссийский, межрегиональный – 4 балла, международный – 5 баллов. За призовые места дополнительно по 1 баллу, за победу в международном мероприятии – 3 балла. При заочном участии- коэффициент 0,5	
Качество воспитательного процесса		
3. 100% выполнение плана воспитательной работе за отчетный период	0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют) 1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов 2 балла — критерий проявляется в полном объеме	Заместитель директора по ВР
4. Наличие системы работы с обучающимися из числа группы риска (детей-сирот и детей, оказавшихся в ТЖС) при наличии индивидуального плана работы		
5. Качественное проведение внутриколледжного мероприятия		
6. Высокое качество проведения классных часов, профилактических бесед и инструктажей (по результатам посещения, анализа, отзывов)		
7. Портфолио студентов, соответствующих Положению (1 раз в семестр по результатам экспертизы)		Заместитель директора по ВР 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%		Заместитель директора по ВР
12. Качественная организация работы с родителями (законными представителями) обучающихся		
13. Трудоустройство выпускников по специальности (по результатам предоставленных документов в сентябре)	70% - 1 балл; 71%-80% - 2 балла; 81%-90% - 3 балла;	Зам.директора по ООП

	Более 90% - 4 балла	
Исполнительская дисциплина		
14. Ведение документации в соответствии с Положением о классном руководстве (полнота, достоверность, своевременность, научность)	0 баллов — критерий не проявлен (элементы не присутствуют) 1 балл — критерий проявляется частично, на уровне отдельных элементов 2 балла — критерий проявляется в полном объеме	Заместитель директора по ВР Заведующий отделением
15. Своевременное заполнение отчетов, статистических данных по группе, журналов и инструктажей.		

Стоимость балла по критериям оценки качества и результативности деятельности классных руководителей 150 рублей

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, музее 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

Стоимость балла 250 рублей

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 обучающихся, отчисленных за невыполнение учебного плана	
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. Организация работы с обучающимися - инвалидами и обучающимися 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

Стоимость балла 250 рублей

***КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ показателя**
ЗАВЕДУЮШЕГО ОТДЕЛЕНИЕМ за контингент обучающихся

Критерий	***Размер повышающего коэффициента***
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 ВР_____
«____»_____20__г.

Показатели оценки качества и результативности работы заведующего Окружного центра патриотического воспитания и допризывной подготовки 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 обучающихся, демонстрирующих девиантное поведение (в том числе транслирующих ценности нацизма и терроризма)	
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 отделом ОЦПВиДП	
9. Доля обучающихся посещающих мероприятия патриотической направленности 80-100%	
10. Доля обучающихся, принимающих участие в конкурсах, соревнованиях и иных мероприятиях ОЦПВиДП 60-75%	
11. Организация ведения официальной страницы ОЦПВиДП в социальных сетях.	
12. Личное повышение квалификации.	
13. Организация работы с обучающимися - инвалидами и обучающимися 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

Стоимость балла 250 рублей

СОГЛАСОВАНО
Директор _____
«____»_____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. Участие в проведении инвентаризации, списания материальных ценностей и т.д.	
4. Эффективное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов (анализ потребления ресурсов)	
5. Организация работ по ремонту оборудования, мебели, помещений	
6. Соблюдение трудовой дисциплины, эффективный контроль за работой подчиненных.	
7. Отсутствие существенных замечаний, предписаний по итогам внешней экспертизы	
8. Своевременность сдачи отчетной документации контролирующим органам.	
9. Своевременность, точность и правильность оформления договорных отношений в пределах своей компетенции	
10. Работа в общественных органах самоуправления: Совет колледжа, профком, премиальная комиссия, научно-методический совет, жюри внешних конкурсов, комиссия по противодействии коррупции	
11. Ведение документооборота в соответствии с установленными стандартами, соблюдение сроков и отсутствие ошибок в оформлении документации	
12. Контроль за техническим состоянием здания и прилегающей территории	
13. Контроль исправности систем жизнеобеспечения (отопление, водоснабжение, канализация, вентиляция, электроснабжение).	
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

Стоимость балла 250 рублей

СОГЛАСОВАНО
Заместитель директора по ООП_____
«____»_____20__г.

Показатели оценки качества и результативности работы методисту (старшему методисту) 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. 100% выполнение плана работы на текущий период	
6. Своевременное предоставление и качественное выполнение отчетов	
7. Качественное ведение мониторинга трудоустройства выпускников	
8. Качественная работа в федеральных государственных информационных системах по трудоустройству обучающихся и выпускников колледжа	
9. Личное повышение квалификации	
10. Обеспечение высокого качества профориентационной работы, выполнение КЦП не менее 100%	
11. Разработка проектов, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	
9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, соблюдение профессиональной этики	
10. Работа в общественных органах самоуправления: - Совет колледжа, профком, премиальная комиссия, научно-методический совет, комиссия по противодействии коррупции и др.	
11. Доля обучающихся посещающих мероприятия профориентационной направленности 80-100%	
12. Организация ведения официальной страницы Центра карьеры в социальных сетях	
13. Актуальное применение цифровых инструментов, нейросетей и дистанционных технологий в работе	
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

Стоимость балла 250 рублей

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

Показатели	***Балл***
1. Участие в работе других структурных подразделений (библиотека, учебный отдел, проекты)	
2. Качество разработанных локальных нормативно-правовых документов (проектов) и информационно-аналитических и методических материалов	
3. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, семинарах, вебинарах, конференциях различного уровня по обеспечению развития содержания образования и повышения профессиональной компетентности педагогических работников в вопросах реализации коррекционного образования	
4. Качественная организация мероприятий по обмену опытом (смотры, выставки научно-методической продукции, проекты и др.)	
5. Разработка проектов, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	
6. Предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения (частота и качество публикаций информационных материалов об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный)	
7. Оказание педагогического консалтинга по вопросам развития содержания профессионального образования и повышения профессиональной компетентности педагогических работников в вопросах реализации коррекционного образования	
8. Участие в ведении мониторинга условий и результатов организации образовательного процесса в колледже	
9. Проектирование основных профессиональных образовательных программ, в том числе адаптированных профессиональных образовательных программ, программ дополнительного образования	
10. Эффективная деятельность по повышению качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения	
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

Стоимость балла 200 рублей

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

Показатели	***Балл***
1. Участие в работе других структурных подразделений (библиотека, учебный отдел, проекты)	
2. Качество разработанных локальных нормативно-правовых документов (проектов) и информационно-аналитических и методических материалов	
3. Предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения (частота и качество публикаций информационных материалов об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный)	
4. Качественное ведение мониторинга условий и результатов организации учебно-исследовательской деятельности	
5. Эффективность методического сопровождения обучающихся и преподавателей по вопросам организации учебно-исследовательской деятельности обучающихся (индивидуальные, групповые консультации)	
6. Эффективность методического сопровождения педагогических работников в организации учебно-исследовательской деятельности	
7. Разработка методических рекомендаций и учебно-методических комплексов по организации учебно-исследовательской деятельности	
8. Эффективность организации экспертной деятельности по оценке учебно-исследовательских работ обучающихся	
9. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, семинарах, вебинарах различного уровня по организации учебно-исследовательской деятельности	
10. Эффективная деятельность по повышению качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения	
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

Стоимость балла 200 рублей

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

Показатели	***Балл***
1. Участие в работе других структурных подразделений (библиотека, учебный отдел, проекты)	0
2. Качество разработанных локальных нормативно-правовых документов (проектов) и информационно-аналитических и методических материалов	
3. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, семинарах, вебинарах и конференциях различного уровня по обеспечению конкурсной деятельности и повышению квалификации преподавателей	
4. Эффективность организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических и руководящих работников ОО (содержание и количество проведенных информационных совещаний, индивидуальных консультаций, семинаров, организация деятельности по стажировке преподавателей)	
5. Качественное ведение мониторинга условий и результатов участия педагогических работников и обучающихся в конкурсной деятельности	
6. Своевременное изучение и выявление профессиональных и информационных потребностей педагогического коллектива, прогнозирование курсовой подготовки	
7. Сопровождение персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников	
8. Регулярность методического сопровождения обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях и др.	
9. Информационно-методическое сопровождение подготовки обучающихся в конкурсах, конференциях и других мероприятиях различного уровня	
10. Предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения (частота и качество публикаций информационных материалов об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный)	
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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Зав. ИМЦ_____
«____»_____20__г.

Показатели оценки качества и результативности деятельности методиста по цифровизации образовательного процесса

Показатели	***Балл***
1. Участие в работе других структурных подразделений (библиотека, учебный отдел, проекты)	
2. Качество разработанных локальных нормативно-правовых документов (проектов) и информационно-аналитических и методических материалов	
3. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, семинарах, вебинарах, конференциях различного уровня по вопросам цифровизации образовательного процесса	
4. Организация мероприятий по обмену опытом использования цифровых образовательных ресурсов при организации образовательного процесса; мероприятий, направленных на представление и распространение передового педагогического организационно-методического опыта в области цифровизации образовани	
5. Оказание педагогического консалтинга (индивидуального, группового) по вопросам цифровизации образовательного процесса	
6. Ведение мониторинга условий и результатов формирования цифровой образовательной среды в образовательной организации	
7. Проектирование онлайн курсов для педагогических работников, обучающихся общеобразовательных организаций города и района по направлению деятельности Колледжа,	
8. Эффективная деятельность по повышению качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения	
9. 100% выполнение плана работы на текущий период	
10. Своевременное предоставление и качественное выполнение отчетов	
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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Зам. директора по ООП_____
Зав. ИМЦ_____
«____»_____20__г.

Показатели оценки качества и результативности работы руководителя образовательной программы для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	***Балл***
1. Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования/развития колледжа	
2. Участие (с докладом или представлением программы) в региональных/федеральных конференциях, городских мероприятиях, проектах	
3. Отсутствие обучающихся, отчисленных за невыполнение учебного плана	
4. 100% выполнение плана работы на текущий период	
5. Своевременное предоставление и качественное выполнение отчетов	
6. Отсутствие обоснованных жалоб от студентов/родителей/работодателей, касающихся организации практик и реализации ОП	
7. Посещаемость обучающихся образовательной программы 80-100%	
8. Успеваемость обучающихся ообразовательной программы 95-100%	
9. Наличие индивидуальных маршрутов для студентов, обучающихся по ИУП, и выполнение их в части практической подготовки (отсутствие академических задолженностей по вине несвоевременной организации)	
10. Контингент обучающихся*	
11. Увеличение количества новых договоров с работодателями или подтверждение долгосрочных партнерств (наличие совместных мероприятий, экспертиз), участие внешних экспертов в оценке студентов.	
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

Стоимость балла 200 рублей

***КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ показателя РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ за контингент обучающихся**

Критерий	***Размер повышающего коэффициента***
Количество учебных групп, обучающихся по образовательной программе	0,1 за каждую учебную группу
Количество студентов, направленных в отчетном периоде на практику (учебную, производственную, практику по профилю специальности)	0,01за каждого студента
Количество студентов, охваченных в отчетном периоде учебно-исследовательской деятельностью (ИП, курсовой проект)	0,01за каждого студента
Количество студентов заочной формы обучения	0,002 за каждого студента
Количество студентов очной формы обучения	0,001 за каждого студента

СОГЛАСОВАНО
Заместитель директора по ВР _____
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

Показатели оценки качества и результативности работы куратора проекта для определения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Показатели	***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. Участие команды проекта в мероприятиях различного уровня (внутриколледжный – 1б, городской, региональный, всероссийский, международный – 2б).	
5. Обеспечение исполнения работ по проекту и соответствие получаемых результатов утвержденным показателям в проекте.	
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

Стоимость балла 150 рублей

СОГЛАСОВАНО
Зав. ОЦПВиДП_____
«____»_____20__г.

Оценка качества и результативности деятельности сотрудников ОЦПВ и ДП (методиста, педагога-организатора) для определения 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.	За каждое мероприятие в зависимости от уровня: колледж – 1 балл; город – 2 балла; регион – 3 балла; всероссийский, межрегиональный – 4 балла, международный – 5 баллов. За призовые места дополнительно по 1 баллу, за победу в международном мероприятии – 3 балла. При заочном участии- коэффициент 0,5
Качество воспитательного процесса	
3. 100% выполнение плана работы на текущий период	
4. Повышение квалификации в том числе дистанционно (при предъявлении сертификата или удостоверения, документа об оплате)	1 балл – 16 ч. 2 балла – 24 ч. 3 балла – 36 ч. 4 балла – 72 ч. 5 баллов – профессиональная переподготовка
5. Эффективность работы с обучающимися, находящимися в ТЖС, с детьми-сиротами и обучающимися с ОВЗ	
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)	За призовые места дополнительно по 2 балла за каждого обучающегося
8. Оформление стендов, передвижных выставок	
Исполнительская дисциплина	
9. Оформление отчетов, результатов анкетирования, аналитических справок, рекомендаций (достоверность, своевременность, научность; предоставление по первому требованию)	
10. Публикации в СМИ, на сайте, социальных сетях, в сборниках педагогической продукции, конференций и др.	
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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Методист (старший методист)_____
«____»_____20__г.

Показатели оценки качества и результативности деятельности методиста по профориентации для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	***Балл***
1. Участие в работе других структурных подразделений (библиотека, учебный отдел, проекты)	
2. Участие в ведении мониторинга трудоустройства выпускников колледжа	
3. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, семинарах, вебинарах, конференциях различного уровня по обеспечению развития содержания образования и повышения профессиональной компетентности педагогических работников в вопросах реализации коррекционного образования	
4. Участие в ведение баз данных обучающихся и выпускников колледжа с целью содействия их трудоустройства	
5. Участие в формировании банка вакансий работодателей и информировании обучающихся и выпускников колледжа о предложенных вакансиях	
6. Качественная работа в федеральных государственных информационных системах по трудоустройству обучающихся и выпускников колледжа	
7. Эффективное проведение консультаций по вопросам трудоустройства обучающихся и выпускников колледжа	
8. Участие в профессионально-ориентирующих мероприятиях для обучающихся образовательных организаций города, района, Южного округа	
9. Разработка проектов, направленных на формирование положительного имиджа образовательной организации	
10. Предоставление для размещения на официальном сайте организации актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности структурного подразделения (частота и качество публикаций информационных материалов об образовательной организации (относительно результативности деятельности структурного подразделения) в средствах массовой информации различного уровня: муниципальный, региональный, всероссийский, международный)	
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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Заместитель директора по ВР _____
«____»_____20__г.

Оценка качества и результативности деятельности для определения размера выплат стимулирующего характера сотрудников социально-педагогического отдела (педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЗР, руководитель физического воспитания)

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.	За каждое мероприятие в зависимости от уровня: колледж – 1 балл; город – 2 балла; регион – 3 балла; всероссийский, межрегиональный – 4 балла, международный – 5 баллов. За призовые места дополнительно по 1 баллу, за победу в международном мероприятии – 3 балла. При заочном участии- коэффициент 0,5
Качество воспитательного процесса	
3. 100% выполнение плана работы на текущий период	
4. Повышение квалификации в том числе дистанционно (при предъявлении сертификата или удостоверения, документа об оплате)	1 балл – 16 ч. 2 балла – 24 ч. 3 балла – 36 ч. 4 балла – 72 ч. 5 баллов – профессиональная переподготовка
5. Эффективность работы с обучающимися, находящимися в ТЖС, с детьми-сиротами и обучающимися с ОВЗ	
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)	За призовые места дополнительно по 2 балла за каждого обучающегося
8. Оформление стендов, передвижных выставок	
Исполнительская дисциплина	
9. Оформление отчетов, результатов анкетирования, аналитических справок, рекомендаций (достоверность, своевременность, научность; предоставление по первому требованию)	
10. Публикации в СМИ, на сайте, социальных сетях, в сборниках педагогической продукции, конференций и др.	
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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Зав. директора по ВР _____
«____»_____20__г.

Оценка качества и результативности деятельности для определения размера выплат стимулирующего характера сотрудников социально-педагогического отдела (социальный педагог)

Показатели	***балл***
Инновационная деятельность	
1. Участие в реализации педагогических, творческих проектов и профориентационных мероприятиях, организуемых в колледже	За каждое мероприятие в зависимости от уровня: колледж – 1 балл; город – 2 балла; регион – 3 балла; всероссийский, межрегиональный – 4 балла, международный – 5 баллов. За призовые места дополнительно по 1 баллу, за победу в международном мероприятии – 3 балла. При заочном участии-коэффициент 0,5
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.	
Качество воспитательного процесса	
3. 100% выполнение плана работы на текущий период	1 балл – 16 ч. 2 балла – 24 ч. 3 балла – 36 ч. 4 балла – 72 ч. 5 баллов – профессиональная переподготовка
4. Повышение квалификации в том числе дистанционно (при предъявлении сертификата или удостоверения, документа об оплате)	
5. Эффективность работы с обучающимися, находящимися в ТЖС, с детьми сиротами и обучающимися с ОВЗ	
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)	За призовые места дополнительно по 2 балла за каждого обучающегося
8. Оформление стендов, передвижных выставок.	
Исполнительская дисциплина	
9. Оформление отчетов, результатов анкетирования, аналитических справок, рекомендаций (достоверность, своевременность, научность; предоставление по первому требованию)	
10. Публикации в СМИ, на сайте, социальных сетях, в сборниках педагогической продукции, конференций и др.	
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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Зав. директора по ВР _____
«____»_____20__г.

Оценка качества и результативности деятельности для определения размера выплат стимулирующего характера Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с общественными молодежными объединениями

Показатели	***балл***
Инновационная деятельность	
1. Участие в реализации молодежных проектах, грантах, событиях.	За каждое мероприятие в зависимости от уровня: колледж – 1 балл; город – 2 балла; регион – 3 балла; всероссийский, межрегиональный – 4 балла, международный – 5 баллов. За призовые места дополнительно по 1 баллу, за победу в международном мероприятии – 3 балла. При заочном участии- коэффициент 0,5
2. Личное участие в конкурсах по направлению «Воспитание», фестивалях, семинарах-практикумах, конференциях на различных уровнях.	
Качество воспитательного процесса	
3. 100% выполнение плана работы на текущий период	1 балл – 16 ч. 2 балла – 24 ч. 3 балла – 36 ч. 4 балла – 72 ч. 5 баллов – профессиональная переподготовка
4. Повышение квалификации в том числе дистанционно (при предъявлении сертификата или удостоверения, документа об оплате)	
5. Увеличение числа обучающихся, вступивших и активно приминающих участие в деятельности молодежных общественных объединений (в том числе РДДМ)	
6. Качественное проведение акций, мероприятий, расширение числа социальных партнеров.	
7. Увеличение числа победителей конкурсов от РДДМ	За призовые места дополнительно по 2 балла за каждого обучающегося
8. Оформление стендов, передвижных выставок.	
Исполнительская дисциплина	
9. Оформление отчетов, результатов анкетирования, аналитических справок, рекомендаций (достоверность, своевременность, научность; предоставление по первому требованию)	
10. Публикации в СМИ, на сайте, социальных сетях, в сборниках педагогической продукции, конференций и др.	
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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Заместитель директора по ВР _____
«____»_____20__г.

Оценка качества и результативности деятельности для определения размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ воспитателю

Показатели	***Балл***
1. Повышение квалификации в том числе дистанционно (при предъявлении сертификата или удостоверения, документа об оплате)	1 балл – 16 ч. 2 балла – 24 ч. 3 балла – 36 ч. 4 балла – 72 ч. 5 баллов – профессиональная переподготовка
2. 100% выполнение плана работы на текущий период	
3. Организация деятельности студентов по содержанию территории общежития в соответствии с нормами (отсутствие мусора, организация работ по самообслуживанию и т.п.)	
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. Отсутствие правонарушений студентами, проживающими в общежитии	
8. Выполнение важных, в том числе внеплановых работ по заданию руководства колледжа, организация работ или мероприятий, по содержанию имущества	
9. Оформление отчетов, результатов анкетирования, аналитических справок, рекомендаций (достоверность, своевременность, научность; предоставление по первому требованию)	
10. Осуществление системного контроля за выполнением Правил внутреннего распорядка обучающихся , проживающих в общежитии	
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

Стоимость балла 150 рублей

СОГЛАСОВАНО
Заместитель директора по ООП_____
«____»_____20__г.

Показатели оценки качества и результативности работы диспетчера образовательного учреждения для определения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	***Балл***
1. Участие в выполнении работ, мероприятий, важных для функционирования/развития колледжа	**2**
2. Разработка локальных нормативно-правовых документов	**2**
3. Своевременное предоставление и качественное выполнение отчетов	**2**
4. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательного учреждения и их родителей, педагогов, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	**2**
5. Контингент обучающихся*	
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

Стоимость балла 200 рублей

***КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ показателя**
диспетчера образовательного учреждения за контингент обучающихся

Критерий	***Размер повышающего коэффициента***
Количество учебных групп, обучающихся по различным учебным планам	0.1 за каждую учебную группу
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 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. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся образовательного учреждения и их родителей, педагогов, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	
3. Отсутствие замечаний по оформлении документации (приказы, личные дела, зачетные книжки, справки и т.д.)	
4. . Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
5. Контингент обучающихся*	
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

Стоимость балла 200 рублей

***КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ показателя секретаря учебной части за контингент обучающихся**

Критерий	***Размер повышающего коэффициента***
Количество учебных групп, обучающихся по различным учебным планам	0.1 за каждую учебную группу
Количество студентов заочной формы обучения	0.002 за каждого студента
Количество студентов дневной формы обучения	0.001 за каждого студента

СОГЛАСОВАНО
Зав. ИМЦ_____
«____»_____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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Директор_____
«____»_____20__г.

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

Показатели	***Балл***
1. Участие в работе других структурных подразделений, разработка совместных проектов	
2. Разработка локальных нормативно-правовых документов в пределах своей компетенции	
3. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах регионального, федерального уровней – публикации, сертификаты…	
4. Содействие педагогическому коллективу, обучающимся в организации учебно-воспитательного процесса	
5. Качественное и своевременное выполнение разовых поручений руководителя	
6. Соответствие санитарного состояния учебных классов, помещений колледжа, пищеблока предъявляемым требованиям	
7. Предоставление информации для размещения 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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Заместитель директора по ВР _____
«____»_____20__г.

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

Показатели	***Балл***
1. Выполнение дополнительных срочных работ, участие в выполнении мероприятий, важных для развития/функционирования колледжа	
2. Высокий уровень аккуратности и точности выполнения поручений, не требующий дополнительной проверки.	
3. Участие в проведении инвентаризации, списания материальных ценностей и т.д.	
4. Качество выполнения работ, своевременность сдачи отчетной документации	
5. Вежливость и тактичность в общении, отсутствие жалоб со стороны работников и обучающихся.	
6. Организация работы по содержанию территории общежития в соответствии с нормами (отсутствие мусора, организация работ по самообслуживанию и т.п.)	
7. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие существенных замечаний, предписаний по итогам работы	
8. Своевременность, точность и правильность оформления договорных отношений в пределах своей компетенции	
9. Работа в общественных органах самоуправления: Совет колледжа, профком, премиальная комиссия, научно-методический совет, жюри внешних конкурсов, комиссия по противодействии коррупции	
10. Отсутствие или своевременное устранение аварийных ситуаций	
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

Стоимость балла 150 рублей

СОГЛАСОВАНО
Главный бухгалтер_____
«____»_____20__г.

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

Показатели	***Балл***
1. Своевременность сдачи отчетов с первого предъявления	
2. Взаимозаменяемость при выполнении должностных обязанностей.	
3. Работа в общественных органах самоуправления: - Совет колледжа, профком, премиальная комиссия, научно-методический совет, жюри внешних конкурсов, комиссия по противодействии коррупции	
4. Участие в разработке локальных и нормативных актов, сметной документации (тарификации преподавателей, штатного расписания и пр.), распорядительной документации, массовое оформление банковских карт и т.д.	
5. Содействие при подготовке и сдаче месячной, квартальной и годовой отчетности в МО и ПО Свердловской области, МУГИСО и др.	
6. Содействие и помощь в правильном составлении, оформлении документации другим структурным подразделениям.	
7. Наличие системы работы с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оказавшихся в ТЖС	
8. Наличие системы работы с лицами, привлеченными к работе по договорам гражданско-правового характера	
9. Прохождение курсов повышения квалификации, участие в семинарах, вебинарах, совещаниях, конференциях и пр.	
10. Участие в организации закупочной деятельности	
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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Зав. хозяйством _____
«____»_____20__г.

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

Показатели	***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	
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

Стоимость балла 200 рублей

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 (уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)

Показатели	Балл
1. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей	
2. Соблюдение санитарногигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	
3. Выполнение дополнительных срочных работ	
4. Оперативность работы	
5. Вежливость и тактичность в общении	
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

Стоимость балла 50 рублей

СОГЛАСОВАНО
Зав.ИМЦ_____
«____»_____20__г.

Показатели оценки качества и результативности работы инженера-программиста (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 IT (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

Стоимость балла 150 рублей

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. Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	
4. Ответственное качественное выполнение разовых поручений	
5. 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

Стоимость балла 100 рублей

СОГЛАСОВАНО
Директор_____
«____»_____20__г.

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

Показатели	***Балл***
1. Участие в разработке организационно-распорядительной документации	
2. Своевременная и качественная подготовка приказов по основной деятельности и другой документации в соответствии с номенклатурой	
3. Своевременное доведение распоряжений и указаний директора до сотрудников колледжа в части, их касающейся	
4. Своевременное, полное и достоверное составление и предоставление отчетных данных	
5. Отсутствие замечаний по ведению делопризводства	
6. Выполнение дополнительных важных работ	
7. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
8. Своевременное и качественное оформление электронного документооборота	
9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, соблюдение профессиональной этики	
10. Работа в общественных органах самоуправления: - Совет колледжа, профком, премиальная комиссия, научно-методический совет, комиссия по противодействии коррупции и др.	
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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Директор_____
«____»_____20__г.

Показатели оценки качества и результативности работы специалиста по кадрам для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	***Балл***
1. Своевременное и правильное оформление, ведение трудовых книжек, трудовых договоров, личных дел сотрудников	
2. Своевременная подготовка приказов и другой документации по кадрам	
3. Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	
4. Отсутствие замечаний по ведению кадрового делопроизводства	
5. Работа в общественных органах самоуправления: - Совет колледжа, профком, премиальная комиссия, научно-методический совет, комиссия по противодействии коррупции и др.	
6. Выполнение дополнительных важных работ	
7. Своевременное, полное и достоверное составление и предоставление отчетных данных	
8. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
9. Своевременное и качественное оформление электронного документооборота	
10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, соблюдение профессиональной этики	
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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Директор_____
«____»_____20__г.

Показатели оценки качества и результативности работы юрисконсульта для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	Балл
1. Своевременная разработка принятие участия в разработке документов правового характера	
2. Осуществление мониторинга принятия нормативных документов, регулирующих правовые вопросы деятельности колледжа, для внесения изменений (принятия новых) локальных актов	
3. Участие в работе по заключению договоров с поставщиками и подрядчиками, проведение их правовой экспертизы	
4. Представление интересов колледжа в органах государственной власти и иных учреждениях по юридическим вопросам	
5. Осуществление руководства работой комиссии по закупкам товаров, работ, услуг для нужд учреждения	
6. Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	
7. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
8. Осуществление контроля за своевременностью сдачи отчетов, направлении информации по правовым вопросам	
9. Работа в общественных органах самоуправления: Совет колледжа, профком, премиальная комиссия, научно-методический совет, комиссия по противодействии коррупции и др.	
10. Своевременное составление обоснованных ответов на претензии и письма контрагентов	
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

Стоимость балла 200 рублей

СОГЛАСОВАНО
Директор_____
«____»_____20__г.

Показатели оценки качества и результативности работы специалиста по охране труда для установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Показатели	Балл
1. Эффективное выполнение мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда и учебы	
2. Контроль за своевременным выполнением предписаний органов государственного надзора и ведомственного контроля	
3. Доведение до сведения работников информации о вводимых в действие новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда	
4. Эффективная работа по оснащению кабинета ОТ необходимыми учебными и наглядными пособиями, техническими средствами обучения, правилами, нормами, плакатами по вопросам охраны труда	
5. Участие в работе выборных органов	
6. Разработка локальных нормативно-правовых документов в пределах своей компетенции. Разработка проектов, программ, направленных на сохранение и улучшение здоровья обучающихся и сотрудников, их реализация	
7. Плановость и качество обучения персонала по охране труда, проведение инструктажей по вопросам безопасности	
8. Уровень оперативного (административного и общественного контроля) состояния охраны труда в организации	
9. Плановость и эффективность организации аттестации рабочих мест по условиям труда	
10. Качество статистической отчетности и анализа состояния охраны труда в организации	
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

Стоимость балла 200 рублей

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ (ВЫСЛУГИ ЛЕТ) РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ МИНИСТЕРСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования, молодежной политики и патриотического воспитания работникам государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области (далее - государственные организации).

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам государственных организаций ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной государственной организации.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам государственных организаций, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в:

- организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей, всех форм собственности (далее - организации);

- исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее - органы власти).

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику государственной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику государственной организации при исчислении

стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику государственной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания обучения по основным образовательным программам, основным профессиональным образовательным программам послевузовского профессионального обучения (интернатуры) подготовки в докторантуре;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным;

2) получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости;

3) принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

4) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

5) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

6) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

7) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 N 1015 "Об утверждении Правил подсчета и

подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий".

12. Под работой по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации по согласованию с профсоюзным органом.