

Согласовано
Советом колледжа
Протокол от 10.04.2023 № 2.

Утверждено
Приказом по колледжу
от 14.04.2023 № 40-1/П
с изменениями от
26.07.2023 № 68-1/П

**Положение об оплате труда
работников государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский
авиамеханический колледж» (ГАПОУ ВО «ВАМК»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский авиамеханический колледж» (далее - Положение) разработано на основе Постановления Правительства Владимирской области от 23.06.2023 г. N 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области», Постановления Правительства Владимирской области от 04.07.2023 г. N 463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Постановления Правительства Владимирской области от 20.07.2023 г. N 510 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры», Методических рекомендаций Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18.06.2013 г.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский авиамеханический колледж» (далее - Колледжа).

1.3. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников Колледжа;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности Колледжа, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.4. Заработная плата работников Колледжа не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

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

Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей устанавливаются исходя из Постановления Правительства Владимирской области от 23.06.2023 г. N 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области» и последующих изменений к нему.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются для работников колледжа исходя из Постановления Правительства Владимирской области от 04.07.2023 г. N 463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и последующих изменений к нему.

1.6. Должностной оклад, ставка заработной платы работника Колледжа (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики (при наличии условий применения в соответствии с Таблицей №3 Приложения №1 к Положению) для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики (при наличии условий применения в соответствии с Таблицей №3 Приложения №1 к Положению) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.7. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Колледжа устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.8. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников Колледжа производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

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

1.9. Директор Колледжа обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- в случаях, предусмотренных п. 1.8, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Колледжа.

2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

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

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

- дежурствами в Колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня студентами, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха студентов, приема ими пищи. При

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

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы суммируются и используются для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

2.2. Объем учебной нагрузки преподавателей Колледжа устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Право распределять учебную нагрузку с учетом мнения выборного профсоюзного органа и педагогического совета предоставлено директору Колледжа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.3. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном пунктом 3.6 настоящего Положения.

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

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

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора Колледжа.

2.6. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения ЕГЭ и им предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

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

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

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

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

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

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

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

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

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его

начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 3.5 настоящего Положения.

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

3.8. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод студентов с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, не производится.

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

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

Количество мастеров производственного обучения определяется исходя из количества часов практических занятий, предусмотренных на эти цели учебным планом, а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

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

Количество мастеров производственного обучения, участвующих в реализации программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, устанавливается из расчета 1 единица на учебную группу производственного обучения. Должность

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

Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

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

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками сверх объема, установленного им при тарификации;

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

- при оплате за часы преподавательской работы работникам в объеме 300 часов в случае, если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все

часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Директор Колледжа в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Колледжа, могут привлекать для проведения учебных занятий со студентами высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

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

При обучении студентов применяются такие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,25, для доцента, кандидата наук - 0,20, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Размеры коэффициентов при обучении слушателей по повышению квалификации специалистов: доктора наук - 0,30, для доцента, кандидата наук - 0,25, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда может быть включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звания "Заслуженный", - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), выплаты за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

5.4.1. за уборку санузлов – 135 рублей в месяц за один санузел в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа и поступлений от осуществления приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), выплаты за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

5.5.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

5.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.3. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Учетный период для суммированного учета рабочего времени сторожей, дежурных общежития составляет 3 месяца. Нормальное число рабочих часов за учетный период исчисляется по расчетному графику, исходя из 40-часовой рабочей недели. При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось рабочее место (временная нетрудоспособность, отпуск и т.п.), подлежат исключению. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Оплата сверхурочной работы производится по окончании учетного периода. Оплата труда операторам газовой котельной (сезонная работа) производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном периоде времени, включая выплаты за сверхурочные часы.

5.5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад),

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Работникам колледжа в целях стимулирования их к достижению высоких результатов труда, а также поощрения за качественно выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера локальными нормативными актами колледжа в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальными нормативными актами колледжа с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

6.4. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.п. 1.1.1., 1.2., 1.3. и 2.2. Приложения №2 к Положению, устанавливаются приказом директора Колледжа на учебный год. Выплаты стимулирующего характера заведующим отделениями и воспитателям устанавливаются приказом директора колледжа на учебный год в соответствии с Приложением № 4. В случае деятельности на отделении одного сотрудника - по должности «воспитатель» размер оплаты труда устанавливается с доплатой до размера оплаты труда по должности «заведующий отделением» при аналогичном количестве учебных групп.

6.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.п. 1.1.2., 1.1.3. и 2.1. Приложения №2 к Положению, устанавливаются тарификационным списком преподавателей и других работников на учебный год и штатным расписанием в части п. 2.1.

6.6. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 3. Приложения №2 к Положению, устанавливаются штатным расписанием.

6.7. Фонд выплат стимулирующего характера, не распределенный после

установления работникам стимулирующих выплат согласно п.п. 6.4., 6.5. и 6.6., распределяется с учетом результатов оценки эффективности труда работников согласно Приложению №3 к Положению и в форме премиальных выплат по итогам работы в соответствии с п.4. Приложения №2 к Положению.

6.8. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности труда пед.работников производится балансовой комиссией колледжа с учетом результатов самооценки работников с периодичностью, указанной в Приложении №3 к Положению. Размер выплат стимулирующего характера с учетом показателей оценки эффективности труда работников утверждается приказом директора Колледжа по решению балансовой комиссии.

6.9. Для стимулирования труда отдельных категорий работников (уборщиков, лаборантов, электромонтеров, столяров, слесарей-сантехников, водителей и т.п.) могут устанавливаться стимулирующие выплаты с учетом:

- уборки большей площади;
- расположения на участке уборки сан.узлов;
- выполнения дополнительной работы;
- сложности и ответственности участка работы.

6.10. Для вновь принятых преподавателей, а также преподавателей, вышедших из длительного отпуска, отпуска по уходу за ребенком или по окончании длительной болезни, с момента начала работы на два следующих отчетных периода устанавливается гарантированный балл выплат стимулирующего характера в размере:

- 60 баллов – для штатных преподавателей;
- 30 баллов – для преподавателей, работающих на условиях внутреннего совместительства.

Конкретные даты начала и окончания период установления «гарантированного балла» определяются приказом по каждому преподавателю.

Сохраняется за вновь принятыми преподавателями, а также преподавателями, вышедшими из длительного отпуска, отпуска по уходу за ребенком или по окончании длительной болезни, право участия в процедуре оценки эффективности их деятельности в период действия «гарантированного балла».

В случае, если установленный балансовой комиссией на основе самооценки преподавателя балл меньше гарантированного, за преподавателем сохраняется стимулирующая выплата в размере установленного ранее «гарантированного балла». В обратном случае работнику устанавливается стимулирующая выплата в размере балла, установленного балансовой комиссией на основе самооценки деятельности преподавателя.

6.11. Для вновь принятого воспитателя или заведующего отделением, а также воспитателя или заведующего отделением, вышедшего из длительного отпуска, отпуска по уходу за ребенком или по окончании длительной болезни, с момента начала работы на два следующих отчетных периода устанавливается гарантированный балл выплат стимулирующего характера в размере:

- 100 баллов – для штатных воспитателей или заведующих отделениями;
- 50 баллов – для воспитателей или заведующих отделениями, работающих на условиях внутреннего совместительства.

Конкретные даты начала и окончания периода установления «гарантированного балла» определяются приказом по каждому работнику.

Сохраняется за вновь принятым воспитателем или заведующим отделением, а также воспитателем или заведующим отделением, вышедшим из длительного отпуска, отпуска по уходу за ребенком или по окончании длительной болезни, право участия в процедуре оценки эффективности их деятельности в период действия «гарантированного балла».

В случае, если установленный балансовой комиссией на основе самооценки воспитателя или заведующего отделением балл меньше гарантированного, за воспитателем или заведующим отделением сохраняется стимулирующая выплата в размере установленного ранее «гарантированного балла». В обратном случае работнику устанавливается стимулирующая выплата в размере балла, установленного балансовой комиссией на основе самооценки деятельности воспитателя или заведующего отделением.

7. Оплата труда директора Колледжа

На директора Колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем с учетом результатов деятельности Колледжа.

8. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера

На заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

9. Иные выплаты

Работникам при наличии соответствующих средств могут производиться следующие выплаты:

9.1. Материальная помощь:

- оказываемая работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту;
- в связи с болезнью работника либо его близких родственников, в т. ч. болезнью работника, повлекшую временную утрату трудоспособности более 2-х месяцев подряд или установление работнику группы инвалидности;
- в связи с несчастным случаем на производстве;
- работнику, в связи со смертью члена (членов) его семьи;
- в связи с семейными обстоятельствами, в т. ч. при заключении брака;
- на оздоровление, в т. ч. в виде оплаты стоимости путевок, оплаты расходов на протезирование зубов;

- работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка;
- в связи с юбилейными датами работника (50, 55 (для женщин), 60 и далее через каждые 5 лет);
- в связи со стихийными бедствиями, чрезвычайными обстоятельствами (в т. ч. в связи с кражей имущества, потерей имущества в результате пожара);
- в связи с иными случаями.

Материальная помощь может оказываться за счет субсидии на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности на основании личного заявления работника в пределах средств фонда оплаты труда. Размер материальной помощи и источник денежных средств определяется приказом директора Колледжа;

9.2. Единовременные премиальные выплаты:

- за качественное выполнение разовых заданий администрации Колледжа, не предусмотренных должностной инструкцией данного работника;
- за качественное выполнение большого объема работ в установленные сроки;
- за большой личный вклад в развитие колледжа, добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей;
- за многолетний добросовестный труд;
- по случаю юбилейных дат в истории колледжа;
- по случаю календарных праздничных дат;

Размер премии и источник денежных средств определяется приказом директора Колледжа при наличии фонда оплаты труда, в том числе с учетом стажа работы сотрудника в Колледже.

Работники колледжа, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, не премируются, либо размер премии им может быть уменьшен.

Данные премии учитываются при расчете среднего заработка.

**МЕТОДИКА
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА**

**1. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы)
педагогических работников,
не имеющих квалификационной категории**

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент по занимаемой должности (таблица №1);
- коэффициент уровня образования (таблица №2);
- коэффициент стажа работы (таблица №2);
- коэффициент специфики (таблица №3).

**2. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы)
педагогических работников,
имеющих квалификационную категорию
на период действия квалификационной категории**

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент по занимаемой должности (таблица №1);
- коэффициент за квалификационную категорию (таблица №4);
- коэффициент специфики (таблица №3).

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель

4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); воспитатель; педагог-библиотекарь
----------------------------	------	---

Таблица № 2

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0

Таблица № 3

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размеры повышающего коэффициента специфики
Социальному педагогу, воспитателю за работу с детьми-сиротами, проживающими в общежитиях профессиональных образовательных организаций	1,1 - 1,2
Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации и организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также организации, осуществляющие обучение, до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
- с высшим образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим организацию и обучение студентов по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, разработанным на основе федеральных государственных образовательных стандартов: - углубленной подготовки; - по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям (ТОП-50), утвержденным Минтруда России	1,15
Педагогическим работникам структурных подразделений образовательных организаций - детский технопарк; школа креативных индустрий и центр поддержки одаренных детей, реализующих программы дополнительного образования; центров опережающей профессиональной подготовки; центров цифрового образования детей "IT-куб"	2
Специалистам, учебно-вспомогательному персоналу структурных подразделений образовательных организаций - детский технопарк; школа креативных индустрий и центр поддержки одаренных детей, реализующих программы дополнительного образования; центров опережающей профессиональной подготовки; центров цифрового образования детей "IT-куб"	3
Руководителям структурных подразделений образовательных организаций - детский технопарк; школа креативных индустрий и центр поддержки одаренных детей, реализующих программы дополнительного образования; центров опережающей профессиональной подготовки; центров цифрового образования детей "IT-куб"	5

Таблица № 4

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	первая категория	1,80
	высшая категория	2,16
	педагог-методист	2,16
	педагог-наставник	2,16

3. Схема расчета должностных окладов директора, заместителей директора и главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад директора Колледжа, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников Колледжа и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы. Конкретный размер должностного оклада директора Колледжа устанавливается учредителем.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников Колледжа.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников Колледжа независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников Колледжа осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Колледжа.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3.2. Средняя заработная плата работников Колледжа определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплат стимулирующего характера работников Колледжа за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников Колледжа за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора Колледжа.

3.3. При определении среднемесячной численности работников Колледжа учитывается среднемесячная численность работников Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Колледжа, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников Колледжа, являющихся внешними совместителями.

3.4. Среднемесячная численность работников Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники Колледжа, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени

работников.

Работник (за исключением педагогических работников), работающий в Колледже на одной, более одной ставках (оформленный как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Колледжа как один человек (целая единица).

3.5. Работники Колледжа, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников Колледжа учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в согласно п.1.5. приложения № 1 к Положению о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования.

3.6. Среднемесячная численность работников Колледжа, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников Колледжа, работавших на условиях неполного рабочего времени.

3.7. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа. Конкретные размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются приказом директора Колледжа.

4. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности (таблицы № 5-7).

4.1. Учебно-вспомогательный персонал

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный по режиму; младший воспитатель
2 квалификационный уровень	1,11	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму

4.2. Специалисты и служащие

Таблица № 6

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Архивариус, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов, специалист по закупкам
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист, техник-технолог, товаровед
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория
3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория
4 квалификационный уровень	1,96	Мастер участка (включая старшего, механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-энергетик (энергетик), менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, профконсультант, психолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт, контрактный управляющий
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера

4.3. Руководители структурных подразделений

Таблица № 7

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	1,0	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*

2 квалификационный уровень	1,18	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) : кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессионального образовательного учреждения **; старший мастер профессионального образовательного учреждения
3 квалификационный уровень	1,33	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессионального образовательного учреждения

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

**Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

5. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности (таблица № 8).

Таблица № 8

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		

1 квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2 квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
2 квалификационный уровень	1,23 - 6 квалификационный разряд; 1,35 - 7 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ
ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы)или руб
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<p>1.1. Дополнительная работа, непосредственно связанная с образовательным процессом:</p> <p>1.1.1. выплаты за осуществление функции классного руководителя при наполняемости групп в профессиональных образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования и основные программы профессионального обучения</p> <p>а) из регионального бюджета:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 15 человек - более 15 человек <p>б) из федерального бюджета (за бюджетную группу)</p> <p>в) из собственных средств (за платную группу)</p> <p>1.1.2. за проверку письменных работ*</p> <ul style="list-style-type: none"> - по русскому языку и литературе - по математике, физике, иностранному языку, химии, инженерной графике, технической механике <p>1.1.3. выплаты за преподавательскую работу в коммерческих группах*- за счет поступлений от осуществления приносящей доход деятельности</p> <p>1.2. Дополнительная работа, непосредственно не связанная с образовательным процессом:</p> <p>1.2.1. выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеем, спортивным залом, лыжной базой, стрелковым тиром</p>	<p>2700 руб.</p> <p>4000 руб.</p> <p>5000 руб.</p> <p>5000 руб.</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>от 5 до 15</p>

		<p>1.2.2. выплаты за заведование учебной, учебно-производственной мастерской (лабораторией, отделением, хозяйством, участком, ресурсным центром)**</p> <p>1.2.3. выплаты за заведование отделениями и другими структурными подразделениями колледжа</p> <p>1.2.4. выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в колледже - территориальными <p>1.2.5. выплаты за работу со студентами из социально неблагополучных семей***, студентами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей</p> <p>1.2.6. выплаты за руководство кружками технического творчества, спортивными секциями, клубами различной направленности</p> <p>1.3. Ограничение по производственной необходимости педагогической нагрузки руководящим работникам Колледжа, непосредственно связанным с образовательным процессом и имеющим право на педагогическую нагрузку, входящую в стаж педагогической работы - за счет поступлений от осуществления приносящей доход деятельности</p>	<p>от 5 до 35</p> <p>от 5 до 25</p> <p>от 5 до 15 от 5 до 20</p> <p>от 5 до 20</p> <p>до 35</p> <p>от 5 до 30</p>
2.	За качество выполняемых работ	<p>2.1. Наличие у работника почетных званий и отраслевых наград, ученых степеней*:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Заслуженный учитель» - «Заслуженный мастер профтехобразования» - «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ» - при недостатке бюджетных средств за счет поступлений от осуществления приносящей доход деятельности - "Отличник физической культуры и спорта" - кандидат наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) **** - доктор наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) **** 	<p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>50</p>

		<p>2.2.1. Мастерам производственного обучения за выполнение воспитательных функций</p> <p>2.2.2. Мастерам производственного обучения, осуществляющим учебный процесс и эксплуатацию производственного оборудования мастерских, созданных в рамках федерального проекта "Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)" национального проекта "Образование", и обладающим правом оценки демонстрационного экзамена по соответствующим компетенциям.</p> <p>2.3. Стимулирующая выплата вновь принятым преподавателям - представителям реального сектора экономики* как высококвалифицированным специалистам, в связи с дефицитом специалистов по отдельным специальностям в условиях реализации ФГОС нового поколения и с имеющимся опытом работы по данному направлению подготовки на учебный год либо до установления квалификационной категории, но не более чем на 2 года (* для преподавателей, принимающихся на работу по совместительству, установление данной выплаты рассматривается на конкретный учебный год)</p> <p>2.4. Педагогическим работникам за осуществление функций классного руководителя (куратора) в учебной группе ОПО.</p>	<p>1000 руб.</p> <p>10000 руб.</p> <p>4000 руб.</p>
3.	За стаж непрерывной работы, выслугу лет	<p>3.1. Выплата библиотечным работникам в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 5 до 10 лет - от 10 до 20 лет - от 20 до 25 лет - свыше 25 лет 	<p>20</p> <p>30</p> <p>35</p> <p>40</p>
4.	Премиальные выплаты по итогам работы	<p>4.1. Выполнение государственного задания</p> <p>4.2. Выполнение контрольных цифр приема в колледж, в т. ч. в результате проведения эффективной профориентационной работы</p> <p>4.3. Участие в реализации мероприятий Федеральной целевой программы развития</p>	<p>до 100</p> <p>до 100</p>

	образования на 2011-2015 годы по направлению «Совершенствование комплексных региональных программ развития профессионального образования с учетом опыта их реализации»	до 100
	4.4. Подготовка победителей или призеров всероссийских, региональных и городских олимпиад, смотров, конкурсов и других мероприятий	до 100
	4.5. Призовые места в конкурсах профессионального мастерства, методических конкурсах	до 100
	4.6. Организация и проведение олимпиад, конкурсов, различных культурно-массовых, спортивных мероприятий, вебинаров, в т. ч. федерального и областного уровней	до 100
	4.7. Участие по заданию учредителя в различных культурно-массовых, спортивных мероприятиях, семинарах, конференциях	до 100
	4.8. Своевременная и качественная подготовка отчетной документации, работа с сайтами оперативной отчетности, осуществление мониторинга по соответствующим направлениям деятельности	до 100
	4.9. Подготовка документации к участию колледжа в конкурсах различной направленности	до 100
	4.10. Участие в развитии приносящей доход деятельности	до 100

* Выплаты производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки.

** На одного преподавателя, мастера производственного обучения могут возлагаться обязанности заведующего не более чем двух учебных мастерских или одной лаборатории (отделения, хозяйства, участка, ресурсного центра).

*** Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

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

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КОЛЛЕДЖА

1. ДОЛЖНОСТЬ: преподаватель

№ п/п	Показатели эффективности деятельности работников*	Критерии эффективности деятельности работников (баллы)		Периодичность оценки эффективности деятельности
1.Участие в разработке и реализации образовательных программ				
1.1	Наличие рабочих программ преподаваемых дисциплин, междисциплинарных курсов, учебных практик, профессиональных модулей	в полном объеме	2	01 апреля текущего года, 01 октября текущего года
		частично	1	
		отсутствуют	0	
1.2	Наличие календарно-тематических планов преподаваемых дисциплин, междисциплинарных курсов, учебных практик	в полном объеме	2	
		частично	1	
		отсутствуют	0	
1.3	Наличие учебно-методического обеспечения преподаваемых дисциплин, междисциплинарных курсов, учебных практик, профессиональных модулей	в полном объеме	2	
		частично	1	
		отсутствуют	0	
1.4	Наличие оценочных материалов	в полном объеме	2	
		частично	1	
		отсутствуют	0	
1.5	Наличие учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся	в полном объеме	2	
		частично	1	
		отсутствуют	0	
1.6	Наличие оформленных УМК преподаваемых дисциплин, междисциплинарных курсов, учебных практик, профессиональных модулей	100-50% преподаваемых дисциплин, междисциплинарных курсов, учебных практик, профессиональных модулей	8	
		менее 50% преподаваемых дисциплин, междисциплинарных курсов, учебных практик, профессиональных модулей	4	
		отсутствуют	0	
1.7	Количество преподаваемых дисциплин, междисциплинарных курсов, учебных практик, профессиональных модулей	1 балл за каждую преподаваемую дисциплину, междисциплинарный курс, учебную практику, профессиональный модуль		

2.Участие в учебно-методической и инновационной деятельности

2.1	Наличие авторских учебников, учебных пособий, справочников, методических разработок, рекомендаций и использование их в работе	учебники	15 баллов за каждый учебник	01 апреля текущего года, 01 октября текущего года
		учебные пособия, справочники, методические рекомендации по выполнению КП(КР) и ДП	5 баллов за каждую разработку	
		методические разработки и рекомендации	2 балла за каждую разработку	
2.2	Наличие авторских электронных образовательных ресурсов и использование их в работе	учебники	20 баллов за каждый ЭОР	
		учебные пособия, справочники, обучающие программы	7 баллов за каждый ЭОР	
		оценочные материалы (тесты, программы)	2 балла за каждый ЭОР	
		демонстрационные материалы (видеофильмы, презентации и т.д.)	1 балл за каждый ЭОР	
2.3	Использование эффективных форм, методов и средств обучения, новых образовательных технологий, включая информационные	использует	2	
		не использует	0	
2.4	Участие в работе конференций, семинаров, совещаний по вопросам учебно-методической работы за последние 6 месяцев**	федеральный уровень	4	
		региональный уровень	3	
		городской уровень	2	
		внутриколледжные мероприятия	1	
		не участвует	0	
2.5	Наличие опубликованных статей, докладов, тезисов по вопросам учебно-методической работы, в т. ч. обобщение и представление опыта работы на региональном уровне (региональный банк данных ВИРО) за последние 6 месяцев	федеральный уровень	4	
		региональный уровень	2	
		отсутствуют	0	
2.6	Участие в конкурсах профессионального мастерства, методических конкурсах, не учитывая результаты участия в дистанционных, заочных и т.п. конкурсах, за последние 6 месяцев	федеральный уровень (по рекомендации учредителя)	призовые места	20
			участие	10
		федеральный уровень (без рекомендаций учредителя)	призовые места	8
			участие	4

		региональный уровень	призовые места	10	
			участие	5	
		городской уровень	призовые места	8	
			участие	4	
		внутриколледжные конкурсы	призовые места	5	
		не участвует		0	
2.7	Проведение открытых уроков за последние 6 месяцев	проводил		4	
		не проводил		0	
3. Результативность деятельности преподавателя					
3.1	Абсолютная успеваемость по преподаваемым дисциплинам, междисциплинарным курсам, учебным практикам, профессиональным модулям по итогам промежуточной аттестации	100 - 96%		4	01 апреля текущего года, 01 октября текущего года
		97 - 92%		2	
		менее 92%		0	
3.2	Качественная успеваемость по преподаваемым дисциплинам, междисциплинарным курсам, учебным практикам, профессиональным модулям по итогам промежуточной аттестации	свыше 50%		4	
		49 - 40%		2	
		менее 40%		0	
3.3	Подготовка студентов к участию в олимпиадах профессионального мастерства, конкурсах, смотрах, научно-	федеральный уровень (по рекомендации учредителя)	призовые места	20	
			участие	10	

	практических конференциях за последние 6 месяцев, не учитывая результаты участия в дистанционных, заочных и т.п. конкурсах	федеральный уровень (без рекомендаций учредителя)	призовые места	8	
			участие	4	
		региональный уровень	призовые места	10	
			участие	5	
		городской уровень	призовые места	8	
			участие	4	
		внутриколледжные олимпиады, конкурсы	призовые места	5	
не участвует в подготовке студентов		0			
3.4	Повышение квалификации и профессионального мастерства за последние 3 года	дистанционные курсы повышения квалификации через Интернет, в т.ч. на базе ВИРО	да	2	
			нет	0	
		стажировка	да	2	
			нет	0	
3.5	Руководство курсовыми и дипломными проектами, получившими реальные практические результаты	да		2	
		нет		0	
3.6	Профориентационная работа	проводится		4	
		не проводится		0	
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры					
4.1	Приведение кабинетов и лабораторий в соответствие с требованиями ФГОС	обеспечивается		4	01 апреля текущего года, 01 октября текущего года
		обеспечивается частично		2	
		отсутствует		0	
4.2	Участие в развитии научно-технического творчества и исследовательской деятельности студентов, в т. ч.	участвует		4	
		не участвует		0	

	подготовка экспонатов для выставок технического творчества студентов и дальнейшее использование разработок в образовательном процессе за последние 6 месяцев			
5. Участие в воспитательной и внеаудиторной работе за последние 6 месяцев				
5.1	Дежурство по колледжу	участвует	4	01 апреля текущего года, 01 октября текущего года
		не участвует	0	
5.2	Участие в проведении родительских собраний	участвует	2	
		не участвует	0	
5.3	Индивидуальная работа с детьми из неблагополучных семей, с сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в т. ч. участие в работе Совета по профилактике правонарушений	участвует	4	
		не участвует	0	
5.4	Участие в организации и проведении классных часов, экскурсий, сопровождение студентов в театрах, выставках, различных мероприятиях	участвует	2	
		не участвует	0	
5.5	Участие в организации и проведении предметных недель и недель по специальности	участвует	5	
		не участвует	0	
6. Трудовая и исполнительская дисциплина				
6.1	Наличие дисциплинарного взыскания за последние 6 месяцев	замечание	- 100	01 апреля текущего года, 01 октября текущего года
		выговор	- 200	

* Показатели эффективности деятельности работников определяются по состоянию на 01 апреля (01 октября) текущего года или за 6 месяцев, предшествующих процедуре оценки эффективности деятельности работников.

** Выступление на конференциях, семинарах, совещаниях различного уровня увеличивают баллы п. 2.4 в два раза.

2. ДОЛЖНОСТЬ: заведующий отделением, воспитатель

№ п/п	Показатели эффективности и деятельности работников*	Критерии эффективности деятельности работников (баллы)		Периодичность оценки эффективности деятельности
2.1. Участие в методической и инновационной деятельности				
2.1.1	Участие в работе конференций, семинаров, совещаний по вопросам учебно-воспитательной работы за последние 6 месяцев**	федеральный уровень	4	01 апреля текущего года, 01 октября текущего года
		региональный уровень	3	
		городской уровень	2	
		внутриколледжные мероприятия	1	
		не участвовал	0	
2.1.2	Участие в организации конференций, семинаров, совещаний, конкурсов и иных мероприятий за последние 6 месяцев	региональный уровень	8	
		городской уровень	6	
		внутриколледжные мероприятия	3	
		не участвовал	0	
2.1.3	Наличие опубликованных статей, докладов, тезисов по вопросам учебно-воспитательной работы, в т. ч. обобщение и представление опыта работы на региональном уровне (региональный банк данных ВИРО) за последние 6 месяцев	федеральный уровень	10	
		региональный уровень	5	
		отсутствуют	0	
2.2. Результативность деятельности отделения				
2.2.1	Абсолютная успеваемость студентов	100 - 91%	10	01 апреля текущего года, 01
		90 - 80%	5	

	отделения по итогам последней промежуточной аттестации	менее 80%	0	октября текущего года
2.2.2	Качественная успеваемость студентов отделения по итогам последней промежуточной аттестации	свыше 45%	10	
		45 - 40%	5	
		менее 40%	0	
2.2.3	Количество выпускников предыдущего учебного года, получивших диплом с отличием	за каждого выпускника предыдущего учебного года, получившего диплом с отличием: - 2 балла - для специальностей «Правоохранительная деятельность», «Право и организация социального обеспечения», «Экономика и бух. учет» - 5 баллов - для остальных специальностей и профессий		
2.2.4	Участие студентов отделения в олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах WorldSkills Russia «Молодые профессионалы», конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях за последние 6 месяцев	федеральный уровень (по рекомендации учредителя)	призовые места	20
			участие	10
		федеральный уровень (без рекомендаций учредителя, интернет-конкурсы)	призовые места	8
			участие	4
		региональный уровень	призовые места	10
			участие	5
		городской уровень	призовые места	8
			участие	4
		внутриколледжные олимпиады, конкурсы	призовые места	5
		не участвуют		

2.2.5	Участие в развитии научно-технического творчества и исследовательской деятельности студентов, в т. ч. в выставках технического творчества студентов за последние 6 месяцев	федеральный уровень	призовые места	20	
			участие	10	
		региональный уровень	призовые места	10	
			участие	5	
		городской уровень	призовые места	8	
			участие	4	
		внутриколледжные мероприятия	призовые места	5	
участие	2				
не участвует			0		
2.2.6	Количество студентов, имеющих задолженность по оплате за обучение (без учета студентов, написавших заявление об отсрочке платежа с ходатайством родителей и оформляющих материнский капитал)	5% и более - студентов платной формы обучения, имеющих задолженность по оплате за обучение за 2 месяца и более (от контингента платной формы обучения на отделении) по состоянию на 01 января или 01 июля текущего года	- 20		
		10% и более - студентов платной формы обучения, имеющих задолженность по оплате за обучение за 1 месяц (от контингента платной формы обучения на отделении) по состоянию на 01 января или 01 июля текущего года	-10		
2.2.7	Количество отчисленных студентов за последние 6 месяцев (без учета отчисленных в порядке перевода на другие отделения колледжа)	от 6% до 9% - отчисленных студентов (от контингента отделения)	-10		
		10% и более - отчисленных студентов (от контингента отделения)	- 20		
2.2.8	Количество учебных групп по специальностям и профессиям ТОП-50 (если проводился демонстрац. экзамен)	10 баллов за каждую учебную группу по специальностям и профессиям ТОП-50 (если проводился демонстрационный экзамен)			

2.2.9	Количество студентов, обучающихся на коммерческой основе в бюджетных группах***	1 балл за каждого студента, обучающегося на коммерческой основе в бюджетных группах	
2.3. Участие в воспитательной и внеаудиторной работе за последние 6 месяцев			
2.3.1	Количество студентов из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа***	5 баллов за каждого студента, относящегося к указанной категории	01 апреля текущего года, 01 октября текущего года
2.3.2	Количество отчисленных по неуважительной причине студентов из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа за последние 6 месяцев***	- 5 баллов за каждого студента, относящегося к указанной категории	
2.3.3	Количество студентов, проживающих в общежитии***	0,5 балл за каждого студента, проживающего в общежитии	
2.3.4	Количество совершённых правонарушений за последние 6 месяцев***	- 5 баллов за одно правонарушение студента	
		- 10 баллов за одно преступление студента	
2.3.5	Количество студентов, снятых с учёта КДН на основании характеристики и ходатайства отделения за последние 6 месяцев***	10 баллов за каждого студента, снятого с учёта КДН	
2.3.6	Количество проведённых групповых родительских собраний за последние 6 месяцев(личное участие)	5 баллов за каждое родительское собрание	
2.3.7	Количество студентов, принявших участие в тестировании (анкетировании) за последние 6 месяцев (личное участие работника)	0,25 балл за каждого студента, принявшего участие в тестировании (анкетировании)	
		- 3 баллов за каждый отказ в социально-психологическом тестировании на предмет раннего выявления употребления ПАВ	

2.3.8	Количество студентов, принявших участие совместно с зав. отделением и (или) воспитателем в мероприятиях по направлениям воспитательной деятельности (гражданско-патриотическое, культурно-массовое, профориентационное, правовое и другое) за последние 6 месяцев (<i>личное участие работника</i>)	федеральный уровень	2 балла за каждого студента, принявшего участие в указанных мероприятиях (<i>1 балл при проведении мероприятия данного уровня во Владимире</i>)	
		региональный уровень	0,5 балл за каждого студента, принявшего участие в указанных мероприятиях	
		городской уровень (<i>по письмам ДО, комитета по делам молодежи, городской или областной администрации и т.п.</i>)	0,25 балла за каждого студента, принявшего участие в указанных мероприятиях	
2.4. Трудовая и исполнительская дисциплина				
2.4.1	Наличие дисциплинарного ВЗЫСКАНИЯ за последние 6 месяцев	замечание	- 100	01 апреля текущего года, 01 октября текущего года
		выговор	- 200	

* Показатели эффективности деятельности работников определяются по состоянию на 01 апреля (01 октября) текущего года или за 6 месяцев, предшествующих процедуре оценки эффективности деятельности работников.

** Выступление на конференциях, семинарах, совещаниях различного уровня увеличивают баллы п. 2.1.1 в два раза. участие в вебинарах не учитывается.

*** При работе на отделении 2-х работников набранное количество баллов делится на два, при работе 3-х работников – набранное воспитателями количество баллов складывается и делится на два, полученные баллы начисляются заведующему.

КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА НА УЧЕБНЫЙ ГОД
ЗАВЕДУЮЩИМ ОТДЕЛЕНИЯМИ И ВОСПИТАТЕЛЯМ

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера*	Критерии и размер выплат стимулирующего характера		Период установления
1.1	Выплата стимулирующего характера за интенсивность работы	для сотрудников, осуществляющих деятельность по должности "зав. отделением" (очная форма обучения)	130% от должностного оклада	с 01 сентября по 30 июня соответствующего учебного года
		для сотрудников, осуществляющих деятельность по должности "зав. отделением" (заочная форма обучения)	100% от должностного оклада	
		для сотрудников, осуществляющих деятельность по должности "воспитатель"	35% от должностного оклада	
1.2	Выплата стимулирующего характера, зависящая от количества учебных групп на отделении	более 8 групп (4 группы - в случае деятельности на отделении 1-го сотрудника) на отделении	увеличение выплат из расчета 12,5% (25 % - в случае деятельности на отделении 1-го сотрудника) должностного оклада за каждую группу сверх нормы**	
		8 групп (4 группы - в случае деятельности на отделении 1-го сотрудника) на отделении	0	

		менее 8 групп (4 групп - в случае деятельности на отделении 1-го сотрудника) на отделении	уменьшение выплат из расчета 12,5% (25 % - в случае деятельности на отделении 1-го сотрудника) должностного оклада за каждую группу ниже нормы**
1.3	Выплата стимулирующего характера, зависящая от количества платных групп на отделении	для всех должностей	5% от должностного оклада за каждую платную группу ***

* Методика установления выплат стимулирующего характера применяется в случае, если на отделении не менее 6 групп (3 групп - в случае деятельности на отделении 1-го сотрудника).

** Количество учебных групп выпускного курса юридического отделения определяется с учетом коэффициента присутствия 0,6.

В случае деятельности на отделении 3-х сотрудников (1 зав. отделением и 2 воспитателя) количество учебных групп для воспитателя определяется делением количества учебных групп на 2.

В случае деятельности на отделении 3-х сотрудников (1 зав. отделением и 2 воспитателя) количество учебных групп для зав. отделением при расчете выплат стимулирующего характера согласно п. 1.2 определяется делением количества групп сверх установленной нормы (более 8 групп) на 3.

*** Количество платных групп выпускного курса юридического отделения определяется с учетом коэффициента присутствия 0,6.

В случае деятельности на отделении 3-х сотрудников (1 зав. отделением и 2 воспитателя) количество платных групп определяется:

- для зав. отделением – делением количества платных групп на 3;
- для воспитателя – делением количества платных групп на 2.