УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ОГБПОУ
«Костромской политехнический
колледж»
№ 105 п от 29 декабря 2020 года
с изменениями от 15.08.2023 № 44 п
с изменениями от 04.12.2023 № 69 п
с изменениями от 08.07.2024 № 35 п

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской политехнический колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, протокол № 11, Постановлением администрации Костромской области от 27 ноября 2017 года №447-а и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской политехнический колледж» (далее – колледж).

1.2. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами колледжа, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области и настоящим Положением.

1.3. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам колледжа, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками колледжа.

1.5. Заработная плата работников колледжа, начисленная в соответствии с Положением (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам колледжа до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников колледжа и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работнику колледжа устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника колледжа, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

2. Условия оплаты труда работников колледжа

2.1. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

5) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

6) перечня выплат компенсационного характера;

7) перечня выплат стимулирующего характера;

8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) мнения представительного органа работников.

2.2. При установлении систем оплаты труда работников колледжа работодатель обеспечивает: установление показателей и критериев для стимулирования труда работников колледжа в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и колледжа в целом, а также применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников колледжа для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

2.3. Заработная плата работника колледжа зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы (далее – базовый оклад (базовая ставка) по профессиональным квалификационным группам работников колледжа установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам. Должности, не предусмотренные ПКГ, приравниваются к оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням (Приложение № 1 к настоящему Положению).

2.5. Должностной оклад работника колледжа устанавливается директором колледжа на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

2.6. При увеличении (индексации) базовых окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. С учетом условий труда работникам колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам работников колледжа или в абсолютном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также «Перечнем выплат компенсационного характера работникам ОГБПОУ «КПК» (Приложение № 2 к настоящему Положению).

2.8. Работникам колледжа с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Перечнем выплат стимулирующего характера работникам ОГБПОУ «КПК» (Приложение № 3 к настоящему Положению).

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу (базовой ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.9. Расчет месячной заработной платы работника колледжа осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ,$$

где: З – месячная заработная плата

ДО-оклад (должностной оклад)
∑КВ – сумма компенсационных выплат
∑СВ – сумма стимулирующих выплат

Должностной оклад работника колледжа определяется по следующей формуле:

ДО=БОх Кд
где: БО – базовый оклад
Кд – коэффициент по должности.

2.10. Месячная заработная плата преподавателям колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера, установленные «Перечнем выплат стимулирующего характера работникам ОГБПОУ «КПК» (приложение № 3 к настоящему Положению), и компенсационные выплаты, установленные «Перечнем выплат компенсационного характера работникам ОГБПОУ «КПК» (приложение № 2 к настоящему Положению):

ЗПмес. = ЧС хVуч:10+∑КВ + ∑СВ
где:
ЗПмес – средняя месячная заработная плата преподавателя колледжа
ЧС – часовая ставка преподавателя, определяемая по расчету (п.4.14 настоящего Положения)
Vуч – объем годовой учебной нагрузки
∑КВ – сумма компенсационных выплат
∑СВ – сумма стимулирующих выплат

2.11. Тарификация преподавателей производится один раз в год на начало учебного года.

Администрация колледжа ежегодно составляет и утверждает на педагогических работников тарификационные списки по форме, установленной Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области, утвержденным постановлением администрации Костромской области от 27 ноября 2017 г. № 447-а.

2.12. Заработная плата выплачивается работникам колледжа 11 и 26 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств через банк или кассу колледжа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Базовый оклад директора колледжа определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу колледжа.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера базового оклада директора колледжа устанавливается постановлением администрации Костромской области.

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Перечнем должностей работников государственных образовательных организаций Костромской области, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров базовых должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций Костромской области по виду экономической деятельности «Образование».

3.3. Должностной оклад директора колледжа устанавливается руководителем исполнительного органа государственной власти Костромской области, исполняющего функции и полномочия учредителя колледжа, в трудовом договоре, заключенном по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и составляет до 5 размеров его базового оклада.

При определении должностного оклада директора колледжа размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.4. Базовые оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже базового оклада директора.

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

Конкретный размер должностного оклада заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливается в трудовом договоре.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера колледжа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре в абсолютном размере или в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам:

директору – руководителем исполнительного органа государственной власти Костромской области, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующей образовательной организации в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам государственных образовательных организаций Костромской области;

заместителей руководителя и главного бухгалтера – в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3.7. Выплаты стимулирующего характера директору колледжа устанавливаются в трудовом договоре руководителями исполнительных органов государственной власти Костромской области, исполняющих функции и полномочия учредителя колледжа, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности колледжа.

Критерии оценки эффективности работы колледжа устанавливаются руководителями исполнительных органов государственной власти Костромской области, исполняющих функции и полномочия учредителя колледжа.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей директора и главного бухгалтера колледжа в трудовом договоре в соответствии с «Перечнем выплат стимулирующего характера работникам ОГБПОУ «КПК» (Приложение № 3 к настоящему Положению).

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как с применением коэффициентов к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

4. Условия оплаты труда педагогических работников колледжа

4.1. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская), воспитательная, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам-организаторам; воспитателям общежитий; мастерам производственного обучения; руководителям физического воспитания; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);

4.3. Должностные оклады руководителям физического воспитания, преподавателям – организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

4.4. Ставки заработной платы преподавателям колледжа устанавливаются из расчета 3 часа в день (720 часов в год).

4.5. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и рабочим программам в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, квалификацией преподавателя, контингентом обучающихся.

4.6. Право распределять учебную нагрузку предоставляется работодателю, который несет ответственность за ее выполнение каждым работником.

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

4.8. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

4.9. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов.

4.10. Оплата труда педагогических работников колледжа устанавливается с учетом результатов аттестации.

4.11. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4.12. Объем преподавательской работы для руководящих работников (заместителей директора и главного бухгалтера) колледжа, который они могут выполнять в том же образовательном учреждении помимо основной работы за дополнительную оплату, не должен превышать 360 часов в год, а для заведующего отделением и других работников – 720 часов в год.

4.13. Выполнение работы, указанной в пункте 4.12, в зависимости от характера и качества выполняемой работы по основной должности может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается между работодателем и работником.

4.14. Часовая ставка преподавателей определяется путем умножения базового

оклада на коэффициент по должности (Кд), сложения сумм от повышающих коэффициентов (Кк) и (Кз) и компенсационных выплат в соответствии с пунктом 1 примечания установленные «Перечня выплат компенсационного характера работникам ОГБПОУ «КПК» (приложение № 2 к настоящему Положению) и деления полученного выражения на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа):

ЧС = (БОхКд+БОхКк+БОхКз+ДОхКоу):72

БО – базовый оклад
ДО –должностной оклад
Кд – коэффициент по должности.
Кк – коэффициент, учитывающий квалификацию работника;
Кз – коэффициент, учитывающий ученую степень или почетное звание работника;
Коу – коэффициент, учитывающий особые условия труда

Размеры коэффициентов Кк и Кз устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению «Перечень стимулирующих выплат в ОГБПОУ «КПК».

Стоимость педагогического часа (размер часовой ставки) по квалификационным категориям утверждается директором колледжа.

При определении размера стоимости педагогического часа (размера часовой ставки) получаемое значение подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Кроме того, в месячную заработную плату педагогических работников включаются другие выплаты стимулирующего характера, установленные «Перечнем выплат стимулирующего характера работникам ОГБПОУ «КПК» (Приложение № 3 к настоящему Положению), и компенсационные выплаты, установленные «Перечнем выплат компенсационного характера работникам ОГБПОУ «КПК» (Приложение № 2 к настоящему Положению).

4.15. Преподавателям, поступившим на работу в колледж 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.

4.16. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам помесячно, в конце календарного года или в конце учебного года после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам поме-

сячно 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.

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 4.16 настоящего Положения.

4.18. Часовая ставка для педагогических работников, работающих на условиях совместительства, определяется соглашением между работником и работодателем и закрепляется трудовым договором с работником.

4.19. Почасовая оплата труда мастеров производственного обучения осуществляется при неполном объеме учебной нагрузки, а также за часы, данные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующих других мастеров производственного обучения в связи с их болезнью, нахождения в отпуске, командировке и т.д., и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму учебных часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за месяц.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий со студентами (обучающимися)

высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

1) при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,10,

для доцента, кандидата наук - до 0,07,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,05;

2) при обучении студентов применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,15,

для доцента, кандидата наук - до 0,12,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,05;

3) при обучении аспирантов, слушателей по повышению квалификации педагогических, руководящих работников и специалистов применяются следующие размеры коэффициентов:

доктора наук - до 0,15,

для доцента, кандидата наук - до 0,12,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,07.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня".

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

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.

5.2. Оплата труда других непедагогических работников колледжа осуществляется на основе штатного расписания с учетом продолжительности рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

5.3. Оплата труда работников колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.4. В целях оптимизации ежемесячных расходов по фонду оплаты труда, работодателем для отдельных категорий работников, работающих по скользящему графику работы с применением суммированного учета рабочего времени, может быть установлена тарифная ставка за час, рассчитанная исходя из нормы рабочего времени по производственному нормативному календарю.

Расчет размера тарифной ставки производится по формуле:

ТСб=БО*12мес./Nгод;
ТСд=ДО*12мес./Nгод;
где
ТСб – расчетная тарифная ставка, исходя из базового оклада работника;
ТСд – расчетная тарифная ставка, исходя из должностного оклада работника;
12 мес. – учетный период для данной категории работников (1 год);
N год – норма рабочего времени в календарном году, определяемая по производственному календарю.

Заработная плата работника, рассчитанная на основании расчетной тарифной ставки за час, определяется согласно настоящему Положению с учетом всех установленных работнику повышающих коэффициентов в зависимости от фактически отработанных часов.

Тарифная ставка за час устанавливается приказом работодателя ежегодно. При определении размера тарифной ставки (размера часовой ставки) получаемое значение подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. В пределах фонда оплаты труда работникам колледжа могут производиться выплаты социального характера:

1) материальная помощь;

2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

5.6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Колледжа в соответствии с «Положением о премировании и других формах социальной поддержки работников ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж», утверждаемым директором колледжа.

5.7. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке колледжу из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.8. Настоящее Положение вступает в силу 1 января 2021 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ОГБПОУ «КПК»

Размеры должностных окладов работников колледжа с учетом повышающих коэффициентов

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа руководителей структурных подразделений (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
Второй квалификационный уровень			
Базовый оклад 8698 руб.	Заведующий отделением	1,0	8698
	Заведующий библиотекой	1,0	8698
	Заведующий лабораторией	1,0	8698
	Начальник отдела	1,0	8698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
Второй квалификационный уровень			
Базовый оклад 13913 руб.	Педагог-организатор	1,0	13913
	Социальный педагог	1,0	13913
Третий квалификационный уровень			
Базовый оклад 14916 руб.	Воспитатель	1,0	14916
	Мастер производственного обучения	1,0	14916
	Методист	1,0	14916
	Педагог-психолог	1,0	14916
Четвертый квалификационный уровень			
Базовый оклад 14969 руб.	Преподаватель	1,0	14969
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания	1,0	14969

Приказ Автономной организации «Национальное агентство развития квалификаций» от 15 сентября 2021 года № 87/21-ПР « Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования»			
Шестой уровень квалификации в соответствии с профессиональным стандартом			
Базовый оклад 10540 руб.	Советник директора по воспитанию и взаимоддействию с детскими общественными объединениями	1,0	10540
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
Базовый оклад 5633 руб.	Секретарь учебного отдела	1,0	5633
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
Первый квалификационный уровень			
Базовый оклад 5509 руб.	Паспортист	1,0	5509
	Архивариус	1,0	5509
	Делопроизводитель	1,0	5509
	Кассир	1,0	5509
	Комендант	1,0	5509
	Дежурный по общежитию	1,0	5509
	Агент по снабжению	1,0	5509
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)

Первый квалификационный уровень			
Базовый оклад 5633 руб.	Лаборант	1,0	5633
	Администратор	1,0	5633
Второй квалификационный уровень			
Базовый оклад 5696 руб.	Заведующий камерой хранения	1,0	5696
	Заведующий складом	1,0	5696
Третий квалификационный уровень			
Базовый оклад 6697 руб.	Заведующий производством	1,0	6697
Четвертый квалификационный уровень			
Базовый оклад 6915 руб.	Мастер участка	1,0	6915
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
Первый квалификационный уровень			
Базовый оклад 5633 руб.	Бухгалтер	1,0	5633
	Инженер	1,0	5633
	Инженер по охране труда и технике безопасности	1,0	5633
	Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	1,0	5633
	Программист	1,0	5633
	Специалист по кадрам	1,0	5633
	Юрисконсульт	1,0	5633
Четвертый квалификационный уровень			
Базовый оклад 6959 руб.	Ведущий бухгалтер	1,0	6959
Профессиональная квалификационная группа "Должности учреждений культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570)			

Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
Базовый оклад 5400 руб.	Руководитель клуба по интересам	1,0	5400
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
Базовый оклад 6530 руб.	Библиотекарь	1,0	6530
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
Первый квалификационный уровень			
Базовый оклад 5382 руб.	Гардеробщик	1,0	5382
	Дворник	1,0	5382
	Подсобный рабочий	1,0	5382
	Уборщик мусоропроводов	1,0	5382
	Уборщик служебных помещений	1,0	5382
	Сторож (вахтер)	1,0	5382
	Сторож (автостоянка)	1,0	5382
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,0	5382
	Комплектовщик строительных материалов, изделий и оборудования	1,0	5382
	Кухонный рабочий	1,0	5382
	Мойщик посуды	1,0	5382
	Кастелянша	1,0	5382

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
Первый квалификационный уровень			
Базовый оклад 5509 руб.	Слесарь-сантехник	1,0	5509
	Водитель автомобиля	1,0	5509
	Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	1,0	5509
	Повар	1,0	5509
	Пекарь	1,0	5509
	Плотник	1,0	5509
	Маляр строительный	1,0	5509
	Штукатур	1,0	5509
	Облицовщик-плиточник	1,0	5509
	Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов	1,0	5509

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ОГБПОУ «КПК»

Перечень выплат компенсационного характера работникам ОГБПОУ «КПК»

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, иных отклоняющихся от нормальных условиях).

Примечание:

1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда установлено соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то указанная выплата снимается.

2. Выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются работникам колледжа:

1) за каждый час работы в ночное время - 0,35;

2) за работу в выходной или нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

3) за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

4) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - по соглашению сторон трудового договора, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ; заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации; другие виды работ), - по соглашению сторон.

3. Перечень и размер иных компенсационных выплат устанавливаются директором колледжа, но не ниже размеров установленных нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников ОГБПОУ «КПК»

Перечень
выплат стимулирующего характера работникам
ОГБПОУ «КПК»

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет
4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов
5. Премиальные выплаты по итогам работы

Примечание:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости и работы в условиях ненормированного рабочего дня. Размер выплат устанавливается директором колледжа (в порядке, определенном Приложением № 4 к настоящему Положению).

2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных в колледже. Размер выплат устанавливается директором колледжа (в порядке, определенном Приложением № 4 к настоящему Положению).

3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в следующем размере к базовому окладу:

от 3-х до 5 лет – 5%;
от 5 до 10 лет – 10%;
от 10 до 15 лет – 15%;
15 лет и выше – 20%

4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

1) коэффициент за квалификационную категорию (Кк) - устанавливается за наличие квалификационной категории:

коэффициент за квалификационную категорию (Кк) – устанавливается работникам колледжа за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории;

2) коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, звания "Заслуженный работник" (Кз) - устанавливается работникам колледжа за наличие кандидатской, докторской степени, звания "Заслуженный (Народный) работник":

Наличие звания, ученой степени	Коэффициент
Почетный звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник»	0,06
ученая степень кандидата наук	0,06
ученой степени доктора наук	0,11

3) персональный коэффициент (Кп) - устанавливается конкретному работнику колледжа с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов к базовому окладу. Размер персонального коэффициента (Кп) устанавливается директором колледжа. Кп устанавливается на определенный срок не более одного года.

5. Премиальные выплаты по итогам работы:

1) премии по итогам работы за месяц, квартал, год;

Премирование работников колледжа производится в соответствии с с «Положением о премировании и других формах социальной поддержки работников ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж», утверждаемым директором колледжа. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников ОГБПОУ «КПК»

Условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников ОГБПОУ «КПК»

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в целях усиления материальной заинтересованности работников колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.
3. Стимулирующие выплаты устанавливаются по решению директора колледжа по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) в порядке, установленном настоящим Приложением.
4. Распределение поощрительных выплат работникам по результатам труда производится по согласованию с представительным органом работников колледжа.
5. Система стимулирующих выплат работникам колледжа включает в себя поощрительные выплаты, установленные Приложением №3 настоящего Положения.
6. Основанием для поощрительных выплат работникам колледжа являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев настоящего Приложения. Критерии оцениваются в установленных баллах или процентах к базовому окладу конкретного работника.
7. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются директором колледжа самостоятельно с учетом мнения Комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).
8. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора колледжа по согласованию с представительным органом работников колледжа.
9. Состав Комиссии не менее 5 человек.
10. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.
11. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.
12. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором колледжа или представительным органом работников колледжа.

13.Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

14.Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

15.Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ.

16.Комиссия осуществляет анализ представленных руководителями структурных подразделений результатов профессиональной деятельности конкретных работников по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 5-ти дневный срок.

17.Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами.

18.С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору колледжа. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

19.На основании заявления работника директор колледжа инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

20.На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол, который передается директору колледжа.

Выплаты с учетом повышающих коэффициентов

21.Работникам колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты (Кк; Кз; Кп) к базовому окладу.

22.Повышающие коэффициенты Кк, Кз и Кп устанавливаются работникам колледжа в соответствии с Приложением №3 настоящего Положения.

23.Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются директором колледжа в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент.

24.Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

25. Показатели и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников (преподаватели)

25.1. Результат педагогической деятельности (оценка качества работы преподавателя)

Направления	Баллы	Обоснование
1. Динамика образовательных достижений (максимум 8 баллов)		
Успеваемость по учебным Дисциплинам.	8	100% успеваемость; 40% и выше качество успеваемости.
	7	100% успеваемость (возможно после пересдачи в установленные сроки); 40% и выше качество успеваемости.
	6	100% успеваемость (возможно после пересдачи в установленные сроки).
	5	100% успеваемость (возможно после пересдачи в дополнительные сроки).
	4	Наличие студентов, имеющих задолженность по учебной дисциплине.
2. Познавательная активность обучающихся (максимум 7 баллов)		
2.1.Наличие обучающихся – участников и призеров предметных олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований, смотров.	1 – 1,5*n (не более 3 баллов)	Оценивается внешний уровень n – количество индивидуальных участников олимпиад, конкурсов или количество команд спортивных соревнований: участие - 1 балл победа - 1,5 балла
2.2. Исследовательская, проектная деятельность по учебной дисциплине и внеурочной работе		
2.2.1. Участие обучающихся в конференциях.	0,5 - 1*n (не более 2 баллов)	n – количество представляемых работ (исследований, рефератов, творческих работ): уровень ОУ – 0,5 балла внешний уровень – 1 балл
2.2.2. Участие обучающихся в проектах.	0,5 - 1*n (не бо-	n – количество представляемых проектов: уровень ОУ – 0,5 балла внешний уровень – 1 балл

	лее 2 баллов)	

Соответствие набранных баллов процентам стимулирующей надбавки за качество

11-15 баллов - до 15%
6-10 баллов - до 10 %
4-5 баллов - до 5 %

25.2 Условия обеспечивающие результат (оценка интенсивности работы преподавателя)

Направления	Баллы	Обоснование
3. Проектирование и прогнозирование образовательного процесса. Участие в работе по внедрению ФГОС СПО (максимум 13 баллов)		
3.1.Разработка рабочей программы учебной дисциплины, модуля, междисциплинарного курса.		Не оценивается в баллах. При отсутствии показателя снимается 5 баллов.
3.2.Работа по развитию базы кабинета (лаборатории), соответствие оснащенности требованиям ФГОС СПО		
3.2.1. Сохранение учебно-материальной базы, поддержание надлежащих санитарно-гигиенических условий.	0,5 - 2	Оценивается степень сохранности учебно-материальной базы кабинета (лаборатории)
3.2.2. Пополнение учебно-методических и наглядных пособий.	0,5 - 1	Оценивается динамика пополнения (приобретено, разработано, изготовлено).
3.2.3. Работа по развитию учебно-материальной базы кабинета (лаборатории).	0,5 - 3	Оценивается значимость деятельности по развитию учебно-материальной базы (приобретено оборудование, разработан проект реконструкции, созданы стенды и тренажеры, проведена реконструкция и др.).

3.3.Работа по созданию и совершенствованию учебно-методического комплекса по преподаваемым дисциплинам (в том числе в электронном виде).	0,5 - 1	Оценивается значимость деятельности (разработаны тезисы лекций, тесты по разделам программы учебной дисциплины и др.)
3.4.Разработка методических пособий, адресованных обучающимся.	0,5 - 1,5*n (не более 3 баллов)	Количество баллов зависит от объема пособия, уровня проработанности материалов, востребованности в образовательном процессе. N – количество пособий
3.5.Создание методических работ по методике обучения, воспитания.	0,5 - 2*n (не более 3 баллов)	Количество баллов зависит от объема пособия, уровня обобщения собственного опыта, наличия исследовательской составляющей. N – количество пособий.
4. Наличие системы внеурочной работы по учебной дисциплине (максимум 6 баллов)		
4.1. Наличие плана, концепции воспитательной работы.	0,5 - 1	Количество баллов зависит от уровня проработанности документа.
4.2. Наличие предметного кружка, эффективность его работы.	0,5 - 1	Количество баллов зависит от фактических результатов деятельности кружка, уровня представления результатов.
4.3. Использование возможностей культурных, научных, производственных и др. учреждений района, города и т.д. в организации внеурочной работы.	0,5 - 1	Количество баллов зависит от системы взаимодействия, количества посещений.

4.4. Организация и проведение мероприятий (отделение, колледж)	0,5 - 1,5*n (не более 3 баллов)	Количество баллов зависит от роли преподавателя в организации и проведении мероприятия, n – количество мероприятий.
5. Деятельность преподавателя в качестве классного руководителя (максимум 4 балла)		
5.1. Наличие плана воспитательной работы с группой.		Не оценивается в баллах
5.2. Количество тематических классных часов (с указанием темы).	0,5 - 1	Количество баллов зависит от проработанности и количества проведенных классных часов (информационная папка, сценарий, презентация и др.)
5.3.Организация и проведение мероприятий (отделение, колледж).	0,5 - 1,5*n (не более 3 баллов)	Количество баллов зависит от роли преподавателя в организации и проведении мероприятия. n – количество мероприятий.
6. Профессиональный рост преподавателя (максимум 7 баллов)		
6.1. Непрерывность повышения квалификации		
6.1.1.Самообра-зование.	0,5 - 1	Количество баллов зависит от наличия у преподавателя протоколов посещения уроков, классных часов и открытых мероприятий в колледже и других ОУ, материалов работы с источниками.
6.1.2. Прохождение курсов повышения квалификации (не менее 72 часов).	0,5	Соответствие требованиям: 1 раз в 3 года (наличие отчета).
6.1.3. Участие в работе конференций, семинаров, заседаний городского МО (посещение), обучение на курсах (до 72 часов)	0,5 – 1*n (не более 2 баллов)	n – количество посещений, курсов; посещение – 0,5 балла; обучение на курсах – 1 балл
6.1.4 Работа над методиче-	0,5	Наличие материалов по характеристике процесса и результатов работы над темой за период.

ской темой		
6.2. Участие преподавателя в профессиональных конкурсах	0,5- 1,5 (не более 3 баллов)	Участие в ОУ – 0,5 балла; Участие в регионе и выше – 1 балл; Победа в регионе и выше – 1,5 балла
7. Использование современных образовательных технологий в процессе обучения учебной дисциплине и в воспитательной работе (максимум 2 балла)		
	0,5*n (не более 2 баллов)	Наличие материалов по технологии. Краткое описание использования с указанием практических результатов (раздаточные материалы, планы учебных занятий, анкетирование, электронные презентации) - 0,5 балла за одну технологию.
8. Обобщение и распространение опыта преподавателя. Презентация опыта на различных уровнях (максимум 4 балла)		
	0,5 - 3*n (не более 4 баллов)	Название, уровень мероприятия, тема выступления, публикации. 0,5 балла – выступление в ОУ; 1 балл – участие в городском МО; 2 балла – выступление на уровне региона; публикация; 3 балла – выступление на уровне региона и публикация.
9. Взаимодействие с представителями социума (родителями, коллегами, представителями различных организаций) (максимум 4 балла)		
9.1. Участие родителей и общественности в родительских собраниях.	0,5 - 1,5	0,5 балла - представлена 1 позиция; 1 балл - представлено 2 позиции; 1,5 балл - представлено не менее 2 позиций, одна из которых реализуется систематично и развернуто.
9.2. Привлечение родителей к различным видам деятельности, к управлению образовательным процессом.		
9.3. Использование возможностей социума		

в реализации образовательных задач.		
9.4. Общественная деятельность (выполнение общественных поручений, руководство цикловой комиссией, работа в совете трудового коллектива, профориентационная работа, решение организационных вопросов на мероприятиях внешнего уровня, работа на подготовительных курсах).	0,5*n (не более 2,5 баллов)	Выполнение общественных поручений, руководство цикловой комиссией, работа в Совете трудового коллектива, профориентационная работа, решение организационных вопросов на мероприятиях внешнего уровня, работа на подготовительных курсах. 0,5 балла за каждый вид деятельности.
10. Исполнительская дисциплина: ведение нормативной документации, посещение заседаний, собраний, обеспечение участия студентов в мероприятиях, своевременность планирования и отчетности и др. (максимум 1 балл)		
	0,5 - 1	1 балл – высокий уровень исполнительской дисциплины. Оценивается на основании сведений диспетчера учебной части зав. отделениями, заместителей директора. При невыполнении требований по нескольким позициям пункта №10; при повторных нарушениях преподаватель может быть снят с участия в рейтинге.
11.Руководство региональным МО (согласно положению)	10-20	Количество баллов зависит от количества проводимых мероприятий, качества документации, отзывов членов МО.

Соответствие набранных баллов процентам стимулирующей надбавки за интенсивность

свыше 40 баллов - до 30%
31-40 баллов – до 20%
21-30 баллов – до 15%
11-20 баллов – до 10 %
до 10 баллов – до 5 %

26.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности административно-управленческого персонала, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Размер от базового оклада (%)
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела)	Стабильная и качественная деятельность подразделения (по итогам работы предыдущего отчетного периода)	Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения	до 50
		Пополнение сайта колледжа новыми материалами	до 5
		Наличие общественной нагрузки	до 5
		Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны администрации колледжа	до 5
		Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 5
Начальник отдела «Компьютерный центр» (Системный администратор)	Стабильная и качественная деятельность подразделения (по итогам работы предыдущего отчетного периода)	Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения	до 50
		Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации	до 10
		Создание качественного программного обеспечения	до 15
		Организация качественной работы локальной сети	до 15
		Высокая степень оперативности функционирования сайта	до 5
		Наличие общественной нагрузки	до 5
		Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педа-	до 5

		гогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны администрации колледжа	 до 5 до 5
Начальник отдела дополнительного образования	Стабильная и качественная деятельность подразделения (по итогам работы предыдущего отчетного периода)	Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения Доля обучающихся охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше Успешная организация и проведение массовых мероприятий различного уровня Выполнение особо важных и срочных работ Пополнение сайта колледжа новыми материалами Наличие общественной нагрузки	до 50 до 5 до 10 до 5 до 5 до 5 до 5
		Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны администрации колледжа Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 5 до 5
Заведующий отделением	Стабильная деятельность подразделения (по итогам работы предыдущего отчетного периода) Качество жизнедеятельности обучающихся, формирование культуры поведения обучающихся (по итогам работы предыдущего отчетного пери-	Своевременное выполнение плана работы отделением Интенсивность труда в связи с увеличением объема по основной должности Интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента обучающихся Пополнение сайта колледжа новыми материалами Наличие общественной нагрузки	до 50 до 50 до 50 до 5 до 5
		Отсутствие замечаний по итогам	до 5

	ода)	контрольных мероприятий Высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 5 до 5
Педагог-организатор, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода) Качество жизнедеятельности обучающихся, формирование культуры поведения обучающихся (по итогам работы предыдущего отчетного периода)	Достижение установленных показателей результатов труда (в соответствии с планом работы) Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению Доля воспитанников (обучающихся) активно участвующих в общественной жизни учреждения Применение в работе здоровьесберегающих технологий Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников для ведения воспитательной работы Наличие методических разработок Наличие общественной нагрузки	до 25 до 5 до 5 до 5 до 5 до 5 до 5
		Отсутствие нарушений правил поведения обучающихся (по данным мониторинга) Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	До 5 до 5
Мастер производственного обучения	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода) Качество жизнедеятельности обучающихся, формирование	Эффективность процесса обучения, использование в педагогической деятельности инновационных эффективных программ, методик, форм обучения Проведение воспитательной работы с обучающимися Участие в конкурсной деятельно-	до 10 до 5 до 5

	культуры поведения обучающихся (по итогам работы предыдущего отчетного периода	сти учреждения Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей Наличие общественной нагрузки	до 5 до 5
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	до 5
Методист	Стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода)	Достижение установленных показателей результатов труда (в соответствии с планом работы) Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей Пополнение сайта колледжа новыми материалами Наличие общественной нагрузки	до 50 до 50 до 15 до 5
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности Отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	до 5 до 5
Руководитель физического воспитания	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода) Качество жизнедеятельности обучающихся, формирование культуры поведения обучающихся (по итогам работы предыдущего отчетного периода	Эффективность процесса обучения, использование в педагогической деятельности инновационных эффективных программ, методик, форм обучения Организация здоровьесберегающей среды в учреждении Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у общественности, обучающихся, родителей Инициатива и реализация творческих идей Пополнение сайта колледжа новыми материалами Наличие общественной нагрузки	до 10 до 100 до 5 до 5 до 5 до 5
		Высокое качество проведения мероприятий различного уровня с	до 5

		обучающимися Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 5 до 5
Технические исполнители (секретарь учебного отдела, диспетчер образовательного учреждения, паспортист, архивариус, делопроизводитель, комендант общежития, дежурный по общежитию, лаборант, администратор, заведующий камерой хранения, заведующий складом)	Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего отчетного периода)	Соответствие обслуживаемого объекта (участка работы) нормативным требованиям Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей Создание надлежащих условий для эффективности учебного и воспитательного процесса Наличие общественной нагрузки	до 100 до 30 до 25 до 5
		Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 5 до 5
Заведующий производством	Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего отчетного периода)	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.) Качественная работа с поставщиками продуктов питания для столовой Высокая результативность работы со средствами от приносящей доход деятельности Организация и проведение меро-	до 30 до 10 до 20 до 5

		приятий повышающих авторитет и имидж учреждения у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей	
		Наличие общественной нагрузки	до 5
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в столовой при организации питания	до 5
		Отсутствие претензий к деятельности столовой со стороны администрации колледжа	до 5
		Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 5
Ведущий бухгалтер, бухгалтер, кассир	Обеспечение стабильности финансовой деятельности учреждения (по итогам предыдущего отчетного периода)	Своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	до 100
		Создание надлежащих условий для эффективности учебного и воспитательного процессов	до 50
		Наличие общественной нагрузки	до 10
		Качественное ведение документации, текущих регистров бухгалтерского учета	до 5
		Улучшение количественных значений или позитивные качественные сдвиги показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности колледжа, достигнутые при участии работника	до 5
		Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 5
Специалисты (инженер, программист, специалист по кадрам, заведующий лабораторией, юрисконсульт, руководитель клуба по интересам)	Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего отчетного периода)	Достижение установленных показателей результатов труда (в соответствии с планом работы)	до 50
		Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	до 50
		Количество внедренных мероприятий, которые разработал работник, направленных на повышение эффективности использования ре-	до 5 за каждое мероприя-

		сурсов учреждения Наличие общественной нагрузки	тие до 5
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности Отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 5 до 5 до 5
Инженер по охране труда и технике безопасности	Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего отчетного периода)	Наличие в полном объеме документации по вопросам безопасности Осуществление разработки наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса Наличие общественной нагрузки	до 100 до 20 до 20
		Отсутствие случаев травматизма Отсутствие нарушений ТБ со стороны работников и обучающихся Эффективный контроль за качеством работы сторожей (вахтеров) на всех объектах учреждения (отсутствие замечаний) Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 10 до 10 до 5 до 5 до 5
Инженер по ГО и ЧС	Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего отчетного периода)	Наличие в полном объеме документации по вопросам ГО и ЧС Осуществление разработки наглядной агитации по ГО и ЧС для участников образовательного процесса Наличие общественной нагрузки	до 100 до 20 до 20
		Отсутствие фактов возникновения ЧС Качественная подготовка и проведение практических занятий по поведению при ЧС Эффективный контроль за качеством работы сторожей (вахтеров) на всех объектах учреждения (от-	до 10 до 10 до 5

		сутствие замечаний) Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 5 до 5
Заведующий библиотекой	Стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода)	Высокая читательская активность обучающихся, сохранение контингента читающих Разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов) Разработка и реализация плана научных исследований и разработок в области библиотековедения, библиографии и истории книги Пополнение сайта колледжа новыми материалами Наличие общественной нагрузки	до 50 до 20 до 10 до 5 до 5
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности о деятельности библиотеки Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 5 до 5
Библиотекарь	Стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода)	Достижение установленных показателей результатов труда (в соответствии с утвержденным планом работы библиотеки) Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями библиотеки Оформление тематических и юбилейных выставок. Работа с учащимися по теме выставки Правильная организация книжного фонда учебников, художественной и методической литературы, эстетичность оформления библиотеки Наличие общественной нагрузки	до 50 до 20 до 10 до 10 до 5
		Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения и жа-	до 5

		лоб со стороны читателей библиотеки	
Рабочие и младший обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, подсобный рабочий, уборщик мусоропроводов, уборщик служебный помещений, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования, плотник, кухонный рабочий, мойщик посуды, кастелянша)	Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего отчетного периода)	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного, учебного и воспитательного процессов Участие в субботниках и общественно-значимых мероприятиях учреждения Наличие общественной нагрузки	до 100 до 10 до 5
		Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	до 5
Водитель автомобиля	Стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода)	Обеспечение исправного технического состояния автомобиля Обеспечение безопасности перевозки пассажиров и грузов Соблюдение санитарно-гигиенических требований в автомобиле, в гараже; Своевременное устранение неисправности автомобиля; Наличие общественной нагрузки	до 100 до 50 до 10 до 10 до 5
		Качественное ведение документации; Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 5 до 5

Повар, пекарь	Стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода)	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного, учебного и воспитательного процессов	до 100
		Соответствие обслуживаемого объекта (участка работы) нормативным требованиям	до 20
		Участие в субботниках и общественно-значимых мероприятиях учреждения	до 10
		Наличие общественной нагрузки	до 5
		Качественное приготовление пищи	до 5
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в столовой при организации питания	до 5
		Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	до 5

27. Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат или их отмену.

Общими для всех работников основаниями для уменьшения размера или отмены стимулирующих выплат (доплат, надбавок) являются наличие неснятых дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение инструкций по охране труда, нарушение устава Колледжа.

28.Решение о снятии стимулирующих доплат и надбавок принимается директором Колледжа с учетом мнения представительного органа работников и оформляется соответствующим приказом.

Положение рассмотрено и принято
Конференцией
работников и обучающихся колледжа
Протокол № 1 от 29 декабря 2020 г.