

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
областного государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения
«Костромской политехнический колледж»

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 организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2007 года протокол N 9, Постановлением администрации Костромской области от 20 октября 2008 года №375-а (с последующими дополнениями и изменениями) 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, 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, отработавшим за этот период норму рабочего времени, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

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;
- 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 в областных государственных образовательных учреждениях Костромской области;
- 7) перечня выплат стимулирующего характера в областных государственных образовательных учреждениях Костромской области;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры базовых окладов 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).

2.3. Оклад (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.

2.4. С учетом условий труда работникам Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, а также в виде коэффициентов к должностным окладам работников Колледжа в соответствии с «Перечнем выплат компенсационного характера работникам ОГБПОУ «КПК» (Приложение № 2 к настоящему Положению).

2.5. Работникам Колледжа с учетом 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 (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.6. 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)

$\sum КВ$ – сумма компенсационных выплат

$\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат

Оклад (должностной оклад) работника Колледжа (далее – должностной оклад) определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО \times Кд$$

где: БО – базовый оклад

Кд – коэффициент по должности.

2.7. 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):

$$ЗП_{мес.} = ЧС \times V_{уч} : 10 + \sum КВ + \sum СВ$$

где:

ЗП_{мес.} – средняя месячная заработная плата преподавателя Колледжа

ЧС – часовая ставка преподавателя, определяемая по расчету

V_{уч.} – объем годовой учебной нагрузки

$\sum КВ$ – сумма компенсационных выплат

$\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат

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

Администрация Колледжа ежегодно составляет и утверждает на работников тарификационные списки по форме, установленной Постановлением администрации Костромской области.

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, компенсационных и стимулирующих выплат.

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 и профессий работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Перечнем должностей работников государственных образовательных учреждений Костромской области, относимых к основному персоналу.

Должностной оклад директора Колледжа устанавливается в трудовом договоре и составляет до 5 размеров его базового оклада.

3.3. 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.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов к должностному окладу директора, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с «Перечнем выплат компенсационного характера работникам ОГБПОУ «КПК» (Приложение № 2 к настоящему Положению).

3.5. Выплаты стимулирующего характера директору Колледжа устанавливаются департаментом образования и науки Костромской области, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

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

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. Основным документом, подтверждающим установление ставок заработной платы и должностных окладов, а также доплат и надбавок педагогическим работникам колледжа являются тарификационные списки.

4.11. Оплата труда педагогических работников Колледжа устанавливается с учетом результатов аттестации.

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

4.13. Объем преподавательской работы для руководящих работников Колледжа, который они могут выполнять в том же образовательном учреждении помимо основной работы за дополнительную оплату, не должен превышать 600 часов в год, а для заведующего отделением и других работников – 720 часов в год.

4.14. Выполнение работы, указанной в пункте 4.13, 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.

4.15. 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):

$$\text{ЧС} = (\text{БО} \times \text{Кд} + \text{БО} \times \text{Кк} + \text{БО} \times \text{Кз} + \text{ДО} \times \text{Коу}) : 72$$

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.

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).

4.16. 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.

4.17. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам ежемесячно, 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 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.

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

4.19. Часовая ставка для педагогических работников, работающих на условиях совместительства, определяется соглашением между работником и работодателем и закрепляется трудовым договором с работником, но не ниже стоимости педагогического часа, установленной для педагогических работников, работающих на условиях полного рабочего времени.

4.20. 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 0,20,

для доцента, кандидата наук - до 0,15,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,10;

2) при обучении студентов применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,25,

для доцента, кандидата наук - до 0,20,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,10;

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

доктора наук - до 0,30,

для доцента, кандидата наук - до 0,25,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,15.

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

5.4. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

5.5. Настоящее Положение вступает в силу с 14 марта 2016 года.

**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 уров- ням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Второй квалификационный уровень			
Базовый оклад 6677	Заведующий отделением	1,0	6677
	Заведующий библиотекой	1,0	6677
	Заведующий лабораторией	1,0	6677
	Начальник отдела	1,0	6677
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уров- ням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Второй квалификационный уровень			
Базовый оклад 4534	Педагог-организатор	1,0-1,34	4534-6076
Третий квалификационный уровень			
Базовый оклад 4758	Воспитатель	1,0-1,37	4758-6519
	Мастер производственного обучения	1,0-1,37	4758-6519
	Методист	1,0-1,37	4758-6519
Четвертый квалификационный уровень			
Базовый оклад 4954	Преподаватель	1,0-1,32	4954-6540
	Преподаватель- организатор основ безо- пасности жизнедеятельно- сти, допризывной подго- товки, руководитель физи- ческого воспитания	1,0-1,32	4954-6540
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 уров- ням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Базовый оклад 2439	Секретарь учебного отдела	1,1	2683
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)			
Квалификационные уровни, базовые оклады	Должности, отнесенные к квалификационным уров- ням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Второй квалификационный уровень			
Базовый оклад 3479	Диспетчер образователь- ного учреждения	1,05	3653

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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
Первый квалификационный уровень			
Базовый оклад 2222	Паспортист	1,0-1,05	2222-2334
	Архивариус	1,0-1,05	2222-2334
	Делопроизводитель	1,0-1,05	2222-2334
	Кассир	1,0-1,05	2222-2334
	Комендант	1,0-1,05	2222-2334
	Дежурный по общежитию	1,0-1,05	2222-2334
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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
Первый квалификационный уровень			
Базовый оклад 2604	Лаборант	1,03	2683
	Администратор	1,03	2683
Второй квалификационный уровень			
Базовый оклад 2921	Заведующий камерой хранения	1,0	2921
	Заведующий складом	1,02	2980
Третий квалификационный уровень			
Базовый оклад 4571	Заведующий производством	1,0-1,17	4571-5349
Четвертый квалификационный уровень			
Базовый оклад 5207	Мастер участка	1,0	5207
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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
Первый квалификационный уровень			
Базовый оклад 3149	Бухгалтер	1,0-1,21	3149-3811
	Инженер	1,0-1,21	3149-3811
	Инженер по охране труда и технике безопасности	1,0-1,21	3149-3811
	Программист	1,0-1,21	3149-3811
	Специалист по кадрам	1,0-1,21	3149-3811
	Юрисконсульт	1,0-1,21	3149-3811
Четвертый квалификационный уровень			
Базовый оклад 4952	Ведущий бухгалтер	1,0-1,08	4952-5349
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава 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

Базовый оклад 3493	Руководитель клуба по интересам	1,06	3703
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава 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
Базовый оклад 3887	Библиотекарь	1,18	4587
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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
Первый квалификационный уровень			
Базовый оклад 2121	Гардеробщик	1,0	2121
	Дворник	1,0	2121
	Подсобный рабочий	1,0	2121
	Уборщик мусоропроводов	1,0	2121
	Уборщик служебных помещений	1,0	2121
	Сторож (вахтер)	1,0	2121
	Сторож (автостоянка)	1,0	2121
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,0	2121
	Комплектовщик строительных материалов, изделий и оборудования	1,0	2121
	Кухонный рабочий	1,02	2164
	Мойщик посуды	1,02	2164
	Кастелянша	1,02	2164
	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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
Первый квалификационный уровень			
Базовый оклад 2362	Слесарь-сантехник	1,0	2362
	Водитель автомобиля	1,0	2362
	Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	1,0	2362
	Повар	1,0	2362
	Пекарь	1,0	2362
	Плотник	1,0	2362
	Маляр строительный	1,0	2362
	Штукатур	1,0	2362
	Облицовщик-плиточник	1,0	2362

**Перечень выплат компенсационного характера работникам
ОГБПОУ «КПК»**

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

- 1) педагогическим работникам Колледжа – 0,15;
- 2) педагогическим работникам Колледжа за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения, выданного детям, имеющим ограниченные возможности здоровья, - 0,20;
- 3) педагогическим работникам Колледжа за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах, (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых – 0,20.

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;
- 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.

**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. Премияльные 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:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
Вторая квалификационная категория	0,08
Первая квалификационная категория	0,18
Высшая квалификационная категория	0,38

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

Наличие звания, ученой степени	Коэффициент
Кандидат наук, звание «Заслуженный (Народный) работник».	0,08
Ученой степени доктора наук.	0,15

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.

5. Премияльные выплаты по итогам работы:

1) премии по итогам работы за квартал, год;
2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

Премирование работников колледжа производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным директором Колледжа. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

**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 стимулирующей части 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 за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с представительным органом работников Колледжа.

5. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты, установленные Приложением №3 настоящего Положения.

6. Основанием для поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения 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. 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 и Кз 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 более 2 баллов)	n – количество представляемых проектов: уровень ОУ – 0,5 балла внешний уровень – 1 балл

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. Самообразование.	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 методической темой	0,5	Наличие материалов по характеристике процесса и результатов работы над темой за период.
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, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	До 5	
		Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	До 5	
		Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны администрации колледжа	До 5	
Начальник отдела дополнительного образования	Стабильная и качественная деятельность подразделения (по итогам работы предыдущего отчетного периода)	Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения	До 50	
		Доля обучающихся охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:		
		- на том же уровне		До 5
		- выше		До 10
		Успешная организация и проведение массовых мероприятий различного уровня		До 5
Выполнение особо важных и срочных работ	До 5			
Пополнение сайта колледжа новыми материалами	До 5			
Наличие общественной нагрузки				
		Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны администрации колледжа	До 5	
		Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	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 периода)	Своевременное выполнение плана работы отделением	До 50	
		Интенсивность труда в связи с увеличением объема по основной должности	До 50	
		Интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента обучающихся	До 50	
		Пополнение сайта колледжа новыми материала-	До 5	

		лами Наличие общественной нагрузки	До 5
		Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	До 5
		Высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины	До 5
		Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	До 5
Педагог-организатор, воспитатель	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)	До 25
		Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	До 5
		Доля воспитанников(обучающихся) активно участвующих в общественной жизни учреждения	До 5
		Применение в работе здоровьесберегающих технологий	До 5
		Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников для ведения воспитательной работы	До 5
		Наличие методических разработок	До 5
		Наличие общественной нагрузки	До 5
		Отсутствие нарушений правил поведения обучающихся (по данным мониторинга)	До 5
		Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	До 5
		Мастер производственного обучения	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода) Качество жизнедеятельности обучающихся, формирование

	культуры поведения обучающихся (по итогам работы предыдущего отчетного периода)	<p>обучения</p> <p>Проведение воспитательной работы с обучающимися</p> <p>Участие в конкурсной деятельности учреждения</p> <p>Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей</p> <p>Наличие общественной нагрузки</p>	<p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p>
		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)	<p>Достижение установленных показателей результатов труда (в соответствии с планом работы)</p> <p>Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей</p> <p>Пополнение сайта колледжа новыми материалами</p> <p>Наличие общественной нагрузки</p>	<p>До 50</p> <p>До 50</p> <p>До 15</p> <p>До 5</p>
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	До 5
		Отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	До 5
Руководитель физического воспитания	<p>Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода)</p> <p>Качество жизнедеятельности обучающихся, формирование культуры поведения обучающихся (по итогам работы предыдущего отчетного периода)</p>	<p>Эффективность процесса обучения, использование в педагогической деятельности инновационных эффективных программ, методик, форм обучения</p> <p>Организация здоровьесберегающей среды в учреждении</p> <p>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у общественности, обучающихся, родителей</p> <p>Инициатива и реализация творческих идей</p> <p>Пополнение сайта кол-</p>	<p>До 10</p> <p>До 100</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p>

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

		ция 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 До 10
		Наличие общественной нагрузки	
		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, юристконсульт, руководитель клуба по интересам, мастер участка)	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 ресурсов учреждения	До 5 за каждое мероприятие
		Наличие общественной нагрузки	До 5
		Своевременное, полное и	До 5

		<p>достоверное представление отчетности</p> <p>Отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий</p>	<p>До 5</p> <p>До 5</p>
Инженер по охране труда и технике безопасности	Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего отчетного периода)	<p>Наличие в полном объеме документации по вопросам безопасности</p> <p>Осуществление разработки наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса</p> <p>Наличие общественной нагрузки</p>	<p>До 100</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p>
		<p>Отсутствие фактов возникновения ЧС</p> <p>Качественная подготовка и проведение практических занятий по поведению при ЧС</p> <p>Отсутствие случаев травматизма</p> <p>Отсутствие нарушений ТБ со стороны работников и обучающихся</p> <p>Эффективный контроль за качеством работы сторожей (вахтеров) на всех объектах учреждения (отсутствие замечаний)</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий</p>	<p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p>
Заведующий библиотекой	Стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода)	<p>Высокая читательская активность обучающихся, сохранение контингента читающих</p>	До 50
		<p>Разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов)</p>	До 20
		<p>Разработка и реализация плана научных исследований и разработок в области библиотечного дела, библиографии и истории книги</p> <p>Пополнение сайта кол-</p>	<p>До 10</p> <p>До 5</p>

		<p>леджа новыми материалами</p> <p>Наличие общественной нагрузки</p>	До 5
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности о деятельности библиотеки	До 5
		Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	До 5
Библиотекарь	Стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода)	<p>Достижение установленных показателей результатов труда (в соответствии с утвержденным планом работы библиотеки)</p> <p>Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями библиотеки</p> <p>Оформление тематических и юбилейных выставок. Работа с учащимися по теме выставки</p> <p>Правильная организация книжного фонда учебников, художественной и методической литературы, эстетичность оформления библиотеки</p> <p>Наличие общественной нагрузки</p>	<p>До 50</p> <p>До 20</p> <p>До 10</p> <p>До 10</p> <p>До 5</p>
		Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения и жалоб со стороны читателей библиотеки	До 5
Рабочие и младший обслуживающий персонал (гардеробщик, дворник, подсобный рабочий, уборщик мусоропроводов, уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования, плотник, кухонный рабочий, мойщик посуды, кастелянша, комплектовщик строительных материалов, изделий и оборудования, штукатур, маляр строительный, облицовщик-плиточник)	Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего отчетного периода)	<p>Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного, учебного и воспитательного процессов</p> <p>Участие в субботниках и общественно-значимых мероприятиях учреждения</p> <p>Наличие общественной нагрузки</p>	<p>До 100</p> <p>До 10</p> <p>До 5</p>
		Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	До 5
Водитель автомобиля	Стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего отчетного периода)	<p>Обеспечение исправного технического состояния автомобиля</p> <p>Обеспечение безопасности перевозки пассажиров и грузов</p>	<p>До 100</p> <p>До 50</p>

		Соблюдение санитарно-гигиенических требований в автомобиле, в гараже;	До 10
		Своевременное устранение неисправности автомобиля;	До 10
		Наличие общественной нагрузки	До 5
		Качественное ведение документации;	До 5
		Отсутствие замечаний по итогам контрольных мероприятий	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 14 марта 2016 г.