

Приложение №3
к коллективному договору 24/3-12 от
08.05.2018 г.

ПО СОГЛАСОВАНИЮ

Председатель первичной
профсоюзной организации



О.Ю. Щербина
Протокол от 08.05.2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБПОУ Кинешемский колледж
индустрии питания и торговли



Г.С. Чумаченко
Протокол от 08.05.2018 г. № 11-4

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

работников областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли

Принято на общем собрании работников ОГБПОУ Кинешемский колледж
индустрии питания и торговли

08 05 2018 г. Протокол № 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кинешемский колледж индустрии питания и торговли (ОГБПОУ Кинешемский колледж индустрии питания и торговли) (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2014 № 457-ФЗ, от 31.12.2014 № 489-ФЗ, от 31.12.2014 № 519-Ф), Постановлениями Правительства РФ от 24.23.2007 №922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Законом Ивановской области от 27.10.2008г. № 117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 371-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» (в редакции Постановлений Правительства Ивановской области от 22.01.2013г. № 15-п от 25.12.2013г. № 549-п, от 07.05.2014г. № 178-п, от 21.01.2015г. № 9-п), Постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» (ред. от 20.02.2013 № 59-п), Постановлением Правительства Ивановской области от 28.06.2017г. № 263-п «О внесении изменений в Постановление Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлениями Правительства Ивановской области от 30.11.2017г. № 435 «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области».

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ОГБПОУ Кинешемский колледж индустрии питания и торговли (далее – колледж), определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника (ст.1.3 Приложения № 1 к Постановлению Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п, ред. от 07.05.2014 № 178-п и №9-п от 21.01.2015, Постановления Правительства Ивановской области от 30.11.2017г. № 435 «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О

системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области»).

1.3. Устанавливаемая настоящим положением система оплаты труда работников колледжа осуществляется с учётом:

а) создания условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

д) порядка аттестации работников государственных образовательных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, содержащими нормы труда (ст.161 Трудового Кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм оплаты труда»), а также настоящим Положением, разработанным на основе:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 в ред. от 20.12.2003 № 766);
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников (профсоюзной организации).

1.4. Месячная заработная плата работника Колледжа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации (ст.№№ 129, 133 ТК РФ).

1.5. 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 или на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.7. Оплата труда работников колледжа включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается (ст. № 135 ТК РФ).

1.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счёт средств бюджета Ивановской области и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

1.9. Наименование должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (для общеотраслевых профессий и должностей).

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата работников колледжа определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок, заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы (приложение 1 к постановлению Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области»

(ред. от 20.02.2013 № 59-п)); в ред. Постановлений Правительства Ивановской области от 31.07.2014 N 312-П, от 10.06.2015 N 252-П, от 28.06.2017 N 263-п)

- установления выплат компенсационного характера и критерии их установления;
- установления выплат стимулирующего характера и критерии их установления;
- установления доплаты работнику до доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;
- оплате труда руководителей (приложение 2 к постановлению Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области»;
- сроки выплаты заработной платы.

2.2. Система оплаты труда в колледже устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

Оплата часов в рамках выполнения государственной услуги и оказания платных образовательных услуг определяется приказом руководителя колледжа.

Оплата часов по платным курсам колледжа осуществляется приказом руководителя колледжа на основании утверждённой сметы по проводимым курсам.

2.3. Заработная плата работников колледжа определяется по следующей формуле:

$Z_p = O + K + C + D$, где:

Z_p – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера;

D – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4. Должностные оклады работников колледжа определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников колледжа на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$O = M_o + K_d$,

где M_0 – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательных учреждений

K_d – коэффициент по занимаемой должности

Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленная с учётом фактически установленного объёма учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

$Z_p = O_f + K + C$, где:

Z_p – месячная заработная плата

O_f – оплата за фактическую учебную нагрузку

K – выплаты компенсационного характера

C – выплаты стимулирующего характера

Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану учебных групп и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объём учебной нагрузки определяется путём умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в год и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в год по следующей формуле:

$$O_f = \frac{O_{ст} \times \Phi_n}{N_{чс}}, \quad \text{где}$$

O_f – оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника

$O_{ст}$ – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в год, рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности

Φ_n – фактическая учебная нагрузка год;

$N_{чс}$ – норма часов педагогической работы в год в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических

работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 № 755).

2.5 В период каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки. Оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.6. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.7. Тарификация работ рабочих производится с учётом Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.8. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объёме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

2.9. Размер должностного оклада руководителя колледжа определяется трудовым договором и дополнительным соглашением к нему на текущий год с Департаментом образования Ивановской области.

2.10. Заработная плата директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера состоит их должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором колледжа.

Должностной оклад заместителя директора по учебно-производственной работе устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя колледжа.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя колледжа.

Должностной оклад заместителя директора по учебно-методической работе устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя колледжа.

Должностной оклад заместителя директора по учебно-воспитательной работе устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя колледжа.

Должностной оклад заместителя директора по административно-хозяйственной части устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя колледжа.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера руководителем колледжа.

Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера для заместителей руководителя колледжа и главного бухгалтера устанавливаются локальными актами колледжа в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах работникам ОГБПОУ Кинешемский колледж индустрии питания и торговли». (Приложение № 1)

2.11. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) устанавливаются директором колледжа с учётом уровня квалификации, уровня профессиональной подготовки, сложности, объёма и характера выполняемой работы в соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области. Подведомственных Департаменту образования Ивановской области» и постановлением Правительства Ивановской области от 15.10.2013г. № 402-п «Об индексации заработной платы работников областных государственных учреждений Ивановской области».

2.11. С учётом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения – Департаментом образования Ивановской области; заместителям руководителя, главному бухгалтеру колледжа – руководителем колледжа.

2.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения – Департаментом образования Ивановской области; заместителям руководителя, главному бухгалтеру колледжа – руководителем колледжа.

2.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю колледжа устанавливаются Департаментом образования Ивановской области ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем колледжа.

Премии руководителю колледжа выплачиваются по приказу Департамента образования Ивановской области с учётом результатов деятельности колледжа в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы колледжа.

2.14. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются третьего и восемнадцатого числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы осуществляется путём перечисления на лицевой счёт в сбербанке, сопровождается выдачей расчётных листков, согласованных с профкомом учреждения. Исчисление средней заработной платы для расчёта отпускных выполняется

в соответствии с Положением «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (утв. Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007г., ст. 139 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 «Трудовой Кодекс РФ» от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

2.15. Порядок расчёта заработной платы совместителей

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или на других условиях, указанных в трудовом договоре.

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

Руководитель образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук – 0,20;
- для доцента, кандидата наук – 0,15;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

- для профессора, доктора наук – 0,25;
- для доцента, кандидата наук – 0,20;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам колледжа могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленными в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации, размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада. Работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда, осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых;

- выплаты за расширение зоны обслуживания – в размере от 1 до 3% за каждого обучающегося сверх нормативной численности одной производственной группы согласно формуле:

$$V_{pz} = \frac{(O \times K_d + K_c) \times P\% \times Ч}{Пд} \times Фд,$$

где V_{pz} – выплата за расширение зоны обслуживания
 O – должностной оклад работника
 K_d – коэффициент по занимаемой должности
 K_c – коэффициент специфики работы в колледже
 $P\%$ - процент (от 1% до 3%)
 $Ч$ – численность обучающихся сверх нормы
 $Пд$ – количество рабочих дней по плану
 $Фд$ – количество фактически отработанных дней

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за увеличение объёма работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса РФ.

Работодатель колледжа организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Осуществление настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестаёт носить характер тяжёлой работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ, сроки и размеры выплат компенсационного характера определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, составляет 50% должностного оклада с учётом повышающего коэффициента за фактически отработанное время.

Для педагогических работников колледжа может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путём деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей учреждения путём деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчёт доплаты за час работы в ночное время определяется путём деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере, не менее одинарной дневной или часовой рабочей ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере, не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

3.3.4 Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса РФ.

3.3.5. Доплаты за увеличение объёма работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления, определяются колледжем самостоятельно.

В перечень видов увеличения объёма работ входят:

- классное руководство;
- проверка тетрадей и письменных работ;
- заведование кабинетами, учебными лабораториями, учебно – производственной мастерской;
- руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями, педагогическими мастерскими;
- проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- консультации по ВКР;
- проведение государственной итоговой аттестации;
- руководство учебной и производственной практикой;
- расширение зон обслуживания мастерам производственного обучения;
- организация трудового обучения, профессиональная ориентация;
- за работу председателем профсоюзного комитета. не менее 20 % от размера оклада по основной работе

Компенсационные выплаты производятся работникам в объеме:

- классное руководство – 15% от размера должностного оклада с учётом коэффициента по занимаемой должности
- проверка тетрадей :
русский язык, литература - 15% от педагогической нагрузки с учётом коэффициента по занимаемой должности;
математика – 10% от педагогической нагрузки с учётом коэффициента по занимаемой должности;
иностраный язык – 10% от педагогической нагрузки с учётом коэффициента по занимаемой должности;
- заведование кабинетами – 15% от должностного оклада преподавателя, учитывая повышающий коэффициент
- учебными мастерскими, лабораториями – 15% от должностного оклада преподавателя, учитывая повышающий коэффициент;
- руководство методическими комиссиями и объединениями – 15% от должностного оклада преподавателя, учитывая повышающий коэффициент;
- вредные и (или) опасные условия труда – до 12% от размера должностного оклада

3.3.6. Педагогическим работникам колледжа устанавливается коэффициент специфики в размере 15% от должностного оклада, учитывая повышающий коэффициент.

3.4. Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в п.3.3.2-3.3.4 настоящего Положения, доплата за час (день) определяется путём деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.5. С учётом других условий труда, отклоняющихся от нормальных, работа в учреждении, реализующем образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения (программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих), педагогическим работникам и руководящим работникам колледжа, связанным с образовательным процессом, устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу). ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку равного 1,15.

Выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу устанавливается следующему перечню профессий:

- директор
- заместитель директора по учебно – производственной работе
- заместитель директора по учебно – методической работе
- заместитель директора по учебно – воспитательной работе
- преподаватель
- мастер производственного обучения

- методист
- педагог – организатор
- педагог – психолог
- руководитель физического воспитания

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

В пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения работникам образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя образовательного учреждения, при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами колледжа в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности).

Для определения размеров выплат стимулирующего характера приказом директора колледжа создаётся комиссия в составе директора, который является председателем, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директорат по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по учебно-методической работе, методиста, председателя первичной профсоюзной организации.

Комиссия имеет полномочия определять количество баллов по результатам оценки и самооценки каждого работника за истекший период, сумму стимулирующих выплат по результатам оценки качества труда. вес 1 балла.

Заседание комиссии происходит не реже 1 раза в месяц. Директор на основании протокола заседания комиссии издаёт приказ о производстве стимулирующих выплат.

Расчёт выплат стимулирующего характера работникам колледжа за результаты работы производится согласно критериям оценки и показателям деятельности работников. (Приложение № 2)

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах.

Работникам образовательного учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

- за качество выполняемых работ;
- за классность водителям автомобилей:
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

4.1. Работникам образовательного учреждения на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов;
- за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых программ дважды в год: с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Конкретный размер выплаты устанавливается приказом директора.

Решение об установлении выплаты и ее размера принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для установления выплаты работникам образовательного учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков является локальный нормативный акт образовательного учреждения.

С учётом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков может быть досрочно пересмотрен или отменен приказом руководителя колледжа.

4.2. Работникам образовательного учреждения могут устанавливаться -- следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
- кандидат наук - 25 процентов (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);
- доктор наук - 45 процентов (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);
- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

4.3. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в образовательном учреждении:

- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса - 10 процентов;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 20 процентов;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - 25 процентов.

Выплата надбавки производится, начиная с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором назначена надбавка.

Установление квалификационного класса и надбавки за классность производится приказом руководителя на основании решения комиссии, созданной в учреждении. Квалификационный статус устанавливается на основании заявления водителя. К заявлению прилагаются:

- копия трудовой книжки;
- копия водительского удостоверения

В соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984г. № 58/3-102 « Об утверждении квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады (раздел «Автотранспорт и городской электротранспорт») квалификация третьего, второго и первого класса может быть присвоена водителям, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определёнными категориями транспортных средств

- присвоение водителю квалификации 3-го класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» или «С» или только «Д»;
- присвоение водителю квалификации 2-го класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», и «Е» или только «Д» или «Д» и «Е»;
- присвоение водителю квалификации 1-го класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е».

При этом квалификация 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трёх лет в качестве водителя 3-го класса в данном учреждении, а квалификация 1-го – при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве

водителя 2-го класса в данном учреждении

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении по оплате труда образовательного учреждения.

В образовательном учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

Размер премии устанавливается в зависимости от критериев оценки результативности:

- результаты работы структурного подразделения образовательного учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Для педагогических работников образовательных учреждений перечень рекомендуемых показателей:

- достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам.

Премирование за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения (от 500руб. до 5000руб.);

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (от 500руб. до 5000руб.);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения (от 500руб. до 5000руб.);

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения (от 500руб. до 5000руб.);

- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности; участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д. (от 500руб. до 5000руб.);

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной, приносящей доход деятельностью (от 500руб. до 3000руб.);

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных программ (от 500руб. до 5000руб.);

- использование новых форм и методов профорientационной работы, способствующих выполнению плана набора (от 500руб. до 5000руб.);

- высокие результаты смотров, конкурсов, олимпиад, фестивалей, аттестации (от 500руб. до 5000руб.);

- участие в разработке методических и информационных материалов (от 500руб. до 5000руб.);

- разработка учебно – программной документации, учебных планов по профессиям, специальностям (от 500руб. до 5000руб.);

- укрепление учебно-материальной базы колледжа, сохранность имущества, сохранность контингента (от 500руб. до 5000руб.).

Премирование работников образовательного учреждения осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения.

Основанием для выплаты премии работникам образовательного учреждения является локальный нормативный акт образовательного учреждения с указанием размера премии конкретному работнику.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учётом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту Ивановской области», размеры минимальных окладов устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем колледжа и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих колледжа, необходимые для успешного функционирования учреждения.

5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом Департамента образования Ивановской области в пределах кратности, установленной пунктом 6 настоящего постановления.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5.4. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь:

- в связи со смертью родственников;
- в связи с тяжёлым материальным положением в семье;
- в связи с дорогостоящими операциями

Изменения в штатное расписание вносятся на основании приказа директора колледжа.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ РАБОТЕ
за квартал**

	Критерии	Ед. изм., макс. к-во баллов	обоснование
1. Качество и доступность образования:			
1.1. Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания (среднегодовое количество обучающихся): 15 баллов – 90-100% 10 баллов -70-89% 0 баллов – менее 70%	баллы (макс.15б.)	
	Среднегодовое количество обучающихся, план	Чел.	
	Выполнение государственного задания	%	
1.2. Результаты государственной итоговой аттестации выпускников за учебный год (по состоянию на 1 июля)	Наличие дипломов с отличием: 4балла – более 5% 2 балла – 3-5%	баллы (макс.4б)	
	Всего выпускников по программам среднего профессионального образования, получивших дипломы в отчётном году	Чел.	
	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	Чел.	
	Доля выпускников, получивших дипломы с отличием	%	
	Присвоение учащимся повышенных разрядов: 5 баллов – более 25% 3 балла – 15-25%	баллы (макс.5б.)	
	Всего выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих служащих и программам профессионального обучения в отчётном году	Чел.	
	Количество выпускников, получивших повышенные разряды	Чел.	
	Доля выпускников, получивших повышенные разряды	%	
1.3. Призовые места обучающихся в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, в конкурсах и мероприятиях творческой (воспитательной) направленности	Профессиональная направленность (Олимпиады, чемпионаты «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (Приложение – копии дипломов)		
	региональный 10баллов – 1 место, 4 балла – 2 место, 3 балла – 3 место (в т.ч. медаль за профессионализм)	баллы (макс. 10б.)	
		примечание	Компетенция, профессия, специальность, место
	Межрегиональный 6 баллов – 1 место 5 баллов – 2 место 4 балла – 3 место	баллы (макс. 6б.) примечание	Компетенция, профессия,

			специальность, место
	Всероссийский 10баллов – 1 место 7баллов – 2 место 6 баллов – 3 место (в т.ч. медаль за профессионализм)	баллы	
		примечание	Компетенция, профессия, специальность, место
		примечание	Наименование центров, проведённые мероприятия, отчёт о работе
1.4. Результаты инновационной и методической деятельности	Призовые места педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства всех уровней за учебный год (Приложение – копии дипломов): 8 баллов – федерального уровня, 6 баллов – областного уровня	баллы (макс. 8б.)	
	Качественное развитие методической работы. Участие в методической, научно – исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии.	баллы (макс. 20б.)	
2. Эффективность кадровой политики			
2.1. Наличие жалоб	Жалобы по вопросам деятельности образовательной организации: 6 баллов – отсутствие жалоб 0 баллов – наличие жалоб	Баллы (макс. 8 баллов)	
2.2. Доля молодых педагогов	Удельный вес численности молодых педагогов в возрасте до 30 лет (установленный показатель на 2018г. – 15%): 5 баллов – выше установленных показателей за отчётный период 3 балла – равны 0 баллов - ниже	Баллы (макс. 5 баллов)	
	Количество педагогических работников в возрасте до 30 лет	Чел.	
	Доля молодых педагогов	%	
3. Эффективность управленческой деятельности			
3.1. Количество направлений подготовки	Количество направлений подготовки: 8 баллов – 7 и более 4 балла – от 5 до 6 2 балла – 4 и менее	Баллы (макс. 8 баллов)	
		примечание	Направления подготовки (перечислить)
	Количество направлений подготовки	Ед.	
3.2. Наличие положительных публикаций	Наличие положительных публикаций в СМИ, научно – методических изданиях за отчётный период или наличие положительной оценки эффективности работы образовательной	баллы (макс. 5б.)	
		примечание	Информация о

	организации со стороны независимых экспертов (приложение – копии публикаций): 5 баллов – наличие положительных публикаций в научно-методических изданиях или наличие положительной оценки со стороны независимых экспертов; 3 балла – наличие положительных публикаций в СМИ		публикациях
	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, работа по подготовке отчётов, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)		
4. Эффективность работы в сфере охраны труда			
4.1. Отсутствие фактов травматизма обучающихся	Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ: 8 баллов – отсутствие 0 баллов - наличие	баллы (макс.8б.)	
4.2. Отсутствие фактов травматизма сотрудников	Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ: 8 баллов – отсутствие 0 баллов - наличие	баллы (макс.8б.)	
ИТОГО		1156	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ
за квартал**

	Критерии	Ед. изм., макс. к-во баллов	Обоснование
1. Качество и доступность образования:			
1.1. Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания (среднегодовое количество обучающихся): 15 баллов – 90-100% 10 баллов -70-89% 0 баллов – менее 70%	баллы (макс.15б.)	
	Среднегодовое количество обучающихся, план	Чел.	
	Выполнение государственного задания	%	
1.2. Результаты государственной итоговой аттестации выпускников за учебный год (по состоянию на 1 июля)	Наличие дипломов с отличием: 4балла – более 5% 2 балла – 3-5%	баллы (макс.4б)	
	Всего выпускников по программам среднего профессионального образования, получивших дипломы в отчётном году	Чел.	
	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	Чел.	
	Доля выпускников, получивших дипломы с отличием	%	
	Присвоение учащимся повышенных разрядов: 5 баллов – более 25% 3 балла – 15-25%	баллы (макс.5б.)	
	Всего выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих служащих и программам профессионального обучения в отчётном году	Чел.	
	Количество выпускников, получивших повышенные разряды	Чел.	
	Доля выпускников, получивших повышенные разряды	%	
1.3. Призовые места обучающихся в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, в конкурсах и мероприятиях творческой (воспитательной) направленности	Профессиональная направленность (Олимпиады, чемпионаты «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (Приложение – копии дипломов)		
	региональный 5 баллов – 1 место, 4 балла – 2 место, 3 балла – 3 место (в т.ч. медаль за профессионализм)	баллы (макс. 5б.)	
		примечание	Компетенция, профессия, специальность, место
	Межрегиональный 6 баллов – 1 место 5 баллов – 2 место 4 балла – 3 место	баллы (макс. 6б.)	
		примечание	Компетенция, профессия, специальность, место
	Всероссийский 10баллов – 1 место 7баллов – 2 место	Баллы (макс. 10б.)	
примечание		Компетенция	

	6 баллов – 3 место (в т.ч. медаль за профессионализм)		, профессия, специальность, место
		примечание	Наименование центров, проведенные мероприятия, отчет о работе
1.4. Результаты инновационной и методической деятельности	Призовые места педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства всех уровней за учебный год (Приложение – копии дипломов): 8 баллов – федерального уровня, 6 баллов – областного уровня	Баллы (макс. 8б.)	
	Качественное развитие методической работы. Участие в методической, научно – исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии.	Баллы (макс. 20б.)	
2. Эффективность кадровой политики			
2.1. Наличие жалоб	Жалобы по вопросам деятельности образовательной организации: 6 баллов – отсутствие жалоб 0 баллов – наличие жалоб	Баллы (макс. 8 баллов)	
2.2. Доля молодых педагогов	Удельный вес численности молодых педагогов в возрасте до 30 лет (установленный показатель на 2018г. – 15%): 5 баллов – выше установленных показателей за отчетный период 3 балла – равны 0 баллов - ниже	Баллы (макс. 5 баллов)	
	Количество педагогических работников в возрасте до 30 лет	Чел.	
	Доля молодых педагогов	%	
3. Эффективность управленческой деятельности			
3.1. Количество направлений подготовки	Количество направлений подготовки: 8 баллов – 7 и более 4 балла – от 5 до 6 2 балла – 4 и менее	Баллы (макс. 8 баллов)	
		примечание	Направления подготовки (перечислить)
	Количество направлений подготовки	Ед.	
3.2. Наличие положительных публикаций	Наличие положительных публикаций в СМИ, научно – методических изданиях за отчетный период или наличие положительной оценки эффективности работы образовательной организации со стороны независимых экспертов (приложение – копии публикаций): 5 баллов – наличие положительных публикаций в научно-методических изданиях	баллы (макс. 5б.)	
		примечание	Информация о публикациях

	или наличие положительной оценки со стороны независимых экспертов; 3 балла – наличие положительных публикаций в СМИ		
	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, работа по подготовке отчётов, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)		
4. Эффективность работы в сфере охраны труда			
4.1. Отсутствие фактов травматизма обучающихся	Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ: 8 баллов – отсутствие 0 баллов - наличие	баллы (макс.8б.)	
4.2. Отсутствие фактов травматизма сотрудников	Отсутствие фактов травматизма сотрудников во время нахождения их в ОУ: 8 баллов – отсутствие 0 баллов - наличие	баллы (макс.8б.)	
ИТОГО		1156	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

за квартал

	Критерии	Ед. изм., макс. к-во баллов	Обоснование
1. Качество и доступность образования:			
1.1. Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания (среднегодовое количество обучающихся): 15 баллов – 90-100% 10 баллов – 70-89% 0 баллов – менее 70%	баллы (макс.15б.)	
	Среднегодовое количество обучающихся, план	Чел.	
	Выполнение государственного задания	%	
1.2. Результаты государственной итоговой аттестации выпускников за учебный год (по состоянию на 1 июля)	Наличие дипломов с отличием: 4балла – более 5% 2 балла – 3-5%	баллы (макс.4б)	
	Всего выпускников по программам среднего профессионального образования, получивших дипломы в отчётном году	Чел.	
	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием	Чел.	
	Доля выпускников, получивших дипломы с отличием	%	
	Присвоение учащимся повышенных разрядов: 5 баллов – более 25% 3 балла – 15-25%	баллы (макс.5б.)	
	Всего выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих служащих и программам профессионального обучения в отчётном году	Чел.	
	Количество выпускников, получивших повышенные разряды	Чел.	
	Доля выпускников, получивших повышенные разряды	%	
1.3. Призовые места обучающихся в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, в конкурсах и мероприятиях творческой (воспитательной) направленности	Профессиональная направленность (Олимпиады, чемпионаты «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) (Приложение – копии дипломов)		
	региональный 5 баллов – 1 место, 4 балла – 2 место, 3 балла – 3 место (в т.ч. медаль за профессионализм)	баллы (макс. 5б.)	
		примечание	Компетенция, профессия, специальность, место
	Межрегиональный 6 баллов – 1 место 5 баллов – 2 место 4 балла – 3 место	баллы (макс. 6б.) примечание	Компетенция, профессия, специальность, место

	Всероссийский 10баллов – 1 место 7баллов – 2 место 6 баллов – 3 место (в т.ч. медаль за профессионализм)	баллы (макс. 10б.)	
		примечание	Компетенция, профессия, специальность, место
		примечание	Наименование центров, проведённые мероприятия, отчёт о работе
1.4. Результаты инновационной и методической деятельности	Призовые места педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства всех уровней за учебный год (Приложение – копии дипломов): 8 баллов – федерального уровня, 6 баллов – областного уровня	баллы (макс. 8б.)	
	Качественное развитие методической работы. Участие в методической, научно – исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии.	баллы (макс. 20б.)	
2. Эффективность кадровой политики			
2.1. Наличие жалоб	Жалобы по вопросам деятельности образовательной организации: 6 баллов – отсутствие жалоб 0 баллов – наличие жалоб	Баллы (макс. 8 баллов)	
2.2. Доля молодых педагогов	Удельный вес численности молодых педагогов в возрасте до 30 лет (установленный показатель на 2018г. – 15%): 5 баллов – выше установленных показателей за отчётный период 3 балла – равны 0 баллов - ниже	Баллы (макс. 5 баллов)	
	Количество педагогических работников в возрасте до 30 лет	Чел.	
	Доля молодых педагогов	%	
3. Эффективность управленческой деятельности			
3.1. Количество направлений подготовки	Количество направлений подготовки: 8 баллов – 7 и более 4 балла – от 5 до 6 2 балла – 4 и менее	Баллы (макс. 8 баллов)	
		примечание	Направления подготовки (перечислить)
	Количество направлений подготовки	Ед.	
3.2. Наличие положительных публикаций	Наличие положительных публикаций в СМИ, научно – методических изданиях за отчётный период или наличие положительной оценки эффективности работы образовательной организации со стороны независимых экспертов (приложение – копии публикаций):	баллы (макс. 5б.)	
		примечание	Информация о публикациях

	5 баллов – наличие положительных публикаций в научно-методических изданиях или наличие положительной оценки со стороны независимых экспертов; 3 балла – наличие положительных публикаций в СМИ		
	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, работа по подготовке отчётов, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)		
4. Эффективность работы в сфере охраны труда			
4.1. Отсутствие фактов травматизма обучающихся	Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ: 8 баллов – отсутствие 0 баллов - наличие	баллы (макс.8б.)	
4.2. Отсутствие фактов травматизма сотрудников	Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ: 8 баллов – отсутствие 0 баллов - наличие	баллы (макс.8б.)	
ИТОГО		115 баллов	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА за квартал**

	Критерии	Ед. изм., макс. к-во баллов	Обоснование
Финансово-хозяйственная деятельность и исполнительская дисциплина			
1	Подготовка и соблюдение установленных сроков составления, разработки проектов бюджетов, графиков финансирования, изменения к планам ФХД, лимитов бюджетных обязательств, локально-нормативной и финансово – экономической документации	баллы (макс.20б.)	
2	Подготовка и представление финансовой отчётности, сведений и прочих запросов в вышестоящие организации	баллы (макс.10б.)	
3	Разработка учётной политики ОУ с учётом изменения бюджетного учёта.	баллы (макс.10б.)	
4	Организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных средств	баллы (макс.20б.)	
5	Своевременная и качественная подготовка проектов нормативных документов (положений, приказов, протоколов, договоров, отчетов и т.д.)	баллы (макс.10б.)	
6	Организация учёта по внебюджетной деятельности	баллы (макс.10б.)	
7	Выполнение учреждением плана по доходам по предпринимательской деятельности	баллы (макс. 5б.)	
8	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	баллы (макс. 5б.)	
9	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам, а также других обязательных платежей	баллы (макс. 15б.)	
10	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов финансовой, бухгалтерской и иной отчетности, информации по отдельным вопросам Департамента образования: 10 баллов – соблюдение, 0 баллов – несоблюдение	баллы (макс. 10б.)	
11	Соблюдение инструкций по бюджетному учёту соблюдение финансовой и кассовой дисциплины. Качественное ведение документации и электронного товарооборота.	баллы (макс. 10б.)	
	ИТОГО	115 баллов	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ
за квартал**

	Критерии	Ед. изм., макс. к-во баллов	Обоснование
1	Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	баллы (макс. 15б.)	
2	Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления	баллы (макс.15б.)	
3	Подготовка и организация ремонтных работ, подготовка объектов к учебному году и отопительному сезону.	баллы (макс.12б.)	
4	Содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда.	баллы (макс.15б.)	
5	Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций	баллы (макс.10б.)	
6	Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	баллы (макс.10б.)	
7	Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала, осуществление качественного контроля	баллы (макс.7б.)	
8	Позитивные результаты по обеспечению снабжения необходимыми товарами и услугами, проведению ремонтных работ, учёту материальных средств и их сохранности.	баллы (макс. 10б.)	
9	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, работа в подготовке отчётов, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	баллы (макс. 5б.)	
10	Эффективность работы в сфере охраны труда: Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ: 8 баллов – отсутствие 0 баллов – наличие Отсутствие фактов травматизма сотрудников во время нахождения их в ОУ: 8 баллов – отсутствие 0 баллов - наличие	баллы (макс. 16б.)	
	ИТОГО	115б	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№	Критерии оценки и показатели эффективности деятельности	кол-во баллов
1	Оценка уровня педагогического мастерства	
1.1	Результат успеваемости по сравнению с предыдущим периодом (средний показатель по преподаваемым предметам) не ниже 95% - 10 б не ниже 90%-5 б не ниже 85%-2 б менее 85% - 0 б	10
1.2	Эффективная работа по сохранению контингента: сохранность - 15 баллов отчисление без уважительной причины – -5 баллов (за каждого обучающегося)	15
1.3	Напряженность работы, связанная с большим разнообразием учебных программ (количество преподаваемых учебных дисциплин) (по 1 балл за предмет)	не более 10
1.4	Разработка УМК преподаваемых дисциплин: рабочая программа по предмету поурочное планирование методические указания по самостоятельной работе календарно-тематическое планирование (КТП) утверждено и сдано руководителю подразделения методические указания по лабораторным и практическим работам КИМы и КОСы (По каждой преподаваемой дисциплине: разработкам вновь – 5 балла корректировка и дополнение – 2 балл)	не более 30
1.5	Организация и эффективность работы объединений дополнительного образования для студентов. (план, список членов кружка, материалы занятий, проведенных за текущий месяц) Указать дату проведения, тему, количество присутствующих	5
1.6	Участие профориентационной работе	8
	Итого по разделу 1	78
2	Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) опыта	
2.1	Подготовка материалов и выступления на педсоветах, МО, ИМС, круглых столах, конференциях образовательной, воспитательной направленности. выступление посещение	5 1
2.2	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, предметные недели, открытые тематические часы, мероприятия в группе) :	не более 15

	проведение -3 балла за каждое мероприятие посещение – 1 балл за каждое мероприятие	
2.3	Создание методических разработок, публикаций в периодической печати, материалов по самообразованию	3 балла
2.4	Проведение мероприятий, повышающих рейтинг колледжа (самостоятельная организация и проведение общеколледжных коллективно - творческих дел, акций, проектов) (5 балла за каждое мероприятие)	5
2.5	Подготовка материалов на сайт (фото, информация) (1 балл за каждое мероприятие)	не более 5
2.6	Подготовка обучающихся (студентов) к конкурсам различной направленности (профессиональной, образовательной, социальной, воспитательной) и уровня колледжный уровень: участие призер победитель -муниципальный уровень: участие призер победитель -региональный уровень: участие призер победитель - всероссийский участие призер победитель	1 3 5 2 5 7 3 7 9 5 9 11
2.7	Успешность личного участия педагога в конкурсах различного уровня колледжный уровень: участие призер победитель -муниципальный уровень: участие призер победитель - региональный уровень: участие призер победитель - всероссийский участие призер победитель	1 3 5 2 5 7 3 7 9 5 9 11
	Итого по разделу 2	55
3	Результативность достижений педагога в организации воспитывающей деятельности с группой:	
3.1	Наличие авторских воспитательных программ, результативность их внедрение -Работа по программе ведется в системе	15 10

	-Программа находится в стадии апробации	
3.2	<p>Результаты мониторинга посещаемости обучающихся в сравнении с предыдущим периодом. Количество пропусков занятий без уважительной причины:</p> $\frac{\text{всего пропусков}}{\text{кол-во уч.дней} \times \text{бч} \times \text{ко-во чел.в гр.}} \times 100\% = \text{коэф. пропусков}$ <p>от 0 до 3% - 10 баллов от 3 до 5% - 5 баллов от 5 до 10% - 0 баллов более 10% - - 10</p>	10
3.3	Организация коллективных выходов группы (театр, музей, выставки, городские и областные мероприятия) 30% - 1 балл; до 50% -2 балла ; более 50% 5 баллов	5
3.4	<p>Степень вовлеченности обучающихся в общественную жизнь колледжа, активность участия во внеурочных мероприятиях</p> <p>80 и более% - 3 50% - 79% 2 менее 50% 1</p>	
3.5	<p>Результативность участия учебной группы в конкурсах, соревнованиях:</p> <p>участие 1 призер 5 победитель 7</p>	
3.6	Помощь в работе студенческого самоуправления в группе (организация дел в группе и колледже)	3
3.7	<p>Результаты развития волонтерского движения среди обучающихся (дата, наименование акции, число студентов, привлеченных в ней участие):</p> <p>- менее 30% 1 - менее 50% 3 - от 50 – 70% 5</p>	
Итого по разделу 3		48
4	Результативность организации профилактической и коррекционно-развивающей работы со студентами группы риска и семьями, находящимися в социально опасном положении	
4.1	<p>Эффективность работы по предупреждению безнадзорности и преступлений несовершеннолетних</p> <p>- динамика уменьшения численности обучающихся, состоящих на учете в сравнении с предыдущим периодом 3 - показатель стабилен 2 - показатель отрицательный 0</p>	
4.2	<p>Охват профилактическими мероприятиями с участием специалистов органов системы профилактики / число семей группы риска</p> <p>90-100% 3 80-89% 2 60-79% 1</p> <p>За организацию каждого мероприятия – 1 балл дополнительно</p>	
4.3	<p>Организация внеурочной (каникулярной) занятости обучающихся группы риска</p> <p>100% 3 90-99% 2 60-89% 1</p>	

4.4	Правильность и своевременность ведение случая неблагополучия	7
	Итого по разделу 4	16
5	Результативность организации просветительской работы с родителями	
5.1	Проведение рейдов по изучению жилищно-бытовых условий обучающихся за каждое обследование	3
5.2	Эффективность проведения родительских собраний (при наличии протокола и явочного листа, темы и плана родительского всеобуча) Активность родителей 80 – 100% 70-79% 50 – 69%	5 4 3
	Итого по разделу 5	8
6	Трудовая дисциплина	
6.1	Состояние кабинета, мастерской соответствует требованиям СанПиНа	3
6.2	Ответственное отношение к обязанностям дежурного по колледжу	1
6.3	Соответствие журналов учебных занятий, внеаудиторной самостоятельной работы, педагогической практики в части требований к их заполнению без замечаний - 3 при наличии замечаний -0	3
6.4	Своевременное и правильное оформление документации* по 2 баллу за каждый требуемый отчет	10
	Итого по разделу 6	17
	всего	222

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИСТА

№	Критерии оценки эффективности деятельности методиста	Макс. кол-во баллов
1	<i>Организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения</i>	
1.1	Разработка и подготовка образовательных программ к утверждению и лицензированию: - программы по учебной практике - программы по производственной практике	10 5 5
1.2	Консультирование по вопросам разработки и реализации учебных программ: (по 1 баллу за каждого педагога)	не более 5
1.3	Организация проведения мероприятий (семинары, конференции, тематические консультации и др.) - колледжный уровень - муниципальный уровень - региональный (межрегиональный) уровень	3 5 8
1.4	Осуществление методического руководства : - руководство методической комиссией - творческой группой	10 5
1.5	Обобщение опыта работы педагогов (Количество материалов, пополнивших методический фонд отдела и (или) методический кабинет (1 балл за каждый материал)	не более 5
1.6	Разработка документации и организация проведения проверочных работ и демонстрационного экзамена - разработка документации - организация проведения проверочных работ и демонстрационного экзамена	10 5 5
1.7	Внутренний контроль мастеров производственного обучения, преподавателей профессионального цикла.	3
1.8	Организация профориентационных мероприятий - колледжный уровень - муниципальный уровень - региональный (межрегиональный) уровень	3 5 8
2	<i>Совершенствование профессиональной компетентности</i>	
2.1	Организация проведения открытых мероприятий Уровень: - колледжный уровень - муниципальный уровень - региональный (межрегиональный) уровень	5 10 20
2.2	Подготовка материалов и выступления на педсоветах, круглых столах, конференциях образовательной, проведение мастер-классов, недель по профессии - колледжный уровень - муниципальный уровень - региональный (межрегиональный) уровень	5 10 20
2.3	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов: - колледжный уровень - муниципальный уровень - региональный (межрегиональный) уровень	3 5 10

2.4	Повышение квалификации (свидетельства/удостоверения)	1
2.5	Организация сотрудничества и работы с социальными партнерами (Договора, планы работы, базы данных)	5
2.6	Интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг, оказываемых колледжем: - Организация работы по дополнительному образованию (заключение договоров для профессиональной подготовки безработных граждан и незанятого населения с ЦЗН, предприятиями, на индивидуальное обучение с физическими лицами) - Организация работы магазина «Скиф» (заключение договоров, оформление заявок на товар, программирование цен на товары)	10 5 5
2.7	Информационное обновление сайта ОУ: - еженедельное - раз в месяц	5 2
	Использовать средства и способы распространения позитивного опыта организации образовательного процесса, в том числе с применением информационно-коммуникационных технологий и возможностей информационно-телекоммуникационной сети "Интернет": - статьи в газету - подготовка видеоматериалов материалов - распространение информации через интернет	4
3	<i>Результативность в сопровождении педагогических кадров.</i>	
3.1	Методическое сопровождение педагогов в педагогических конкурсах: <i>Уровень:</i> - колледжный уровень - муниципальный уровень - региональный (межрегиональный) уровень	1 3 4
3.2	Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации:	3
3.3	Выполнение заданий по требованию директора	5
	ИТОГО	121

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ**

Наименование показателя	Наименование критерия	К-во набранных баллов	Обоснование
1. Показатели качества подготовки обучающихся	1.1. Подготовка студентов к соревнованиям различного уровня (дата, продолжительность занятий)	Макс. к-во баллов 5	
	1.2. Участие обучающихся или команды в спортивных мероприятиях (дата, вид соревнования): - муниципальных - региональных	Макс. к-во баллов 3 5	
	1.3. Призовое место в соревнованиях: - муниципальных - региональных	Макс. к-во баллов 8 10	
	1.4. Организация индивидуальной работы с обучающимися, имеющими отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку	Макс. к-во баллов 5	
Итого по показателю 1		36	
2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Открытые мероприятия и деятельность в плане обмена опытом (наличие текстов выступлений) на методических семинарах, педсоветах, конференциях, проведение открытых уроков, мастер-классов: - внутриколледжные - муниципальные - региональные	Макс. к-во баллов 7 8 10	
	2.2. Создание учебно – воспитательных, спортивно – оздоровительных программ, методических рекомендаций	Макс. к-во баллов 10	
	2.3. Ведение мониторинга состояния здоровья и физического развития обучающихся	Макс. к-во баллов 10	
	2.4. Социальная активность преподавателя в жизни колледжа (участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях)	Макс. к-во баллов 5	
	2.5. Охват обучающихся спортивно-массовыми мероприятиями: 50% 70% свыше 80%	Макс. к-во баллов 3 7 10	
	2.6. Своевременное и правильное ведение учётной и отчётной документации	Макс. к-во баллов 8	
	2.7. Участие в профориентационной работе	Макс. к-во баллов 8	
Итого по показателю 2		86	

3.Результаты внеурочной спортивно-оздоровительной воспитательной работы	3.1. Организация и проведение внеурочных спортивно-оздоровительных мероприятий, проведённых в колледже (дата, наименование) (за каждое мероприятие)	Макс. к-во баллов 8	
	3.2.Организация профилактической работы с обучающимися по формированию правильного, позитивного отношения к своему здоровью (лекции, беседы, презентации и т.д.)	Макс. к-во баллов 5	
	3.3.Организация работы спортивных секций (наличие программы, плана, указать дату проведения занятий, тему)	Макс. к-во баллов 7	
	3.4.Подготовка материалов на сайт колледжа	Макс. к-во баллов 5	
Итого по показателю 2		25	
4.Создание безопасных условий при организации образовательного процесса	4.1. Отсутствие замечаний к санитарному состоянию спортивного комплекса	Макс. к-во баллов 3	
	4.2.Работа по укреплению материально-технической базы спортивного комплекса, контроль за состоянием и эксплуатацией имеющихся спортивных сооружений, хранением и правильным использованием спортивного инвентаря	Макс. к-во баллов 10	
	4.3.Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности и охране труда в соответствии с СанПин	Макс. к-во баллов 5	
	4.4.Проведение с обучающимися инструктажей по технике безопасности в соответствии с установленными требованиями (наличие журнала ТБ)	Макс. к-во баллов 5	
Итого по показателю 4		23	
Всего по показателям		170	

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКОНОМИСТА

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности экономиста	Макс. к-во баллов
1	Своевременность и достоверность обработки первичной документации по курируемым вопросам	10
2	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учёта; составление оперативных аналитических контрольных расчётов и справок по данным бухгалтерского и налогового учёта	10
3	Участие в проведении экономического анализа с целью выявления резервов, осуществления режима экономии	10
4	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по порядку ведения бухгалтерского учёта, контроль за современным отражением в автоматизированных системах учёта	10
5	Подготовка и сдача отчётности (месячной, квартальной, годовой) в ФСС, ПФ РФ, налоговую инспекцию, статистику и др.	10
6	Соблюдение сроков выверки расчётов по налогам, платежам во внебюджетные фонды	10
7	Целевое использование фонда заработной платы, отсутствие нарушений в финансовой и кассовой дисциплине	10
8	Своевременное предоставление документов для перерасчёта пенсий работников ОУ	5
9	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам, входящим в должностные обязанности	5
	ИТОГО	80

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
БУХГАЛТЕРА**

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности бухгалтера	Макс. к-во баллов
1	Своевременность и достоверность обработки первичной документации по курируемым вопросам	10
2	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учёта; составление оперативных аналитических контрольных расчётов и справок по данным бухгалтерского и налогового учёта	5
3	Соблюдение сроков выверки расчётов с поставщиками товарно – материальных ценностей и услуг	10
4	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по порядку ведения бухгалтерского учёта, контроль за современным отражением в автоматизированных системах учёта	5
5	Участие в проведении экономического анализа с целью выявления резервов, осуществления режима экономии	5
6	Проведение годовой сплошной инвентаризации в колледже	5
7	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженностей	5
8	Соблюдение сроков исполнения запросов	5
	ИТОГО	50

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
БИБЛИОТЕКАРЯ**

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Макс. к-во баллов
1	Доля обучающихся, пользующихся услугами библиотеки : $ДОБ = ЧОБ/Ч \times 100\%$, где ДОБ – доля обучающихся, посещающих библиотеку (в %) ИОБ – численность обучающихся, посещающих библиотеку (чел.) Ч – число обучающихся в колледже (чел.)	До 10
2	Организация совместно с педагогическим коллективом колледжа разносторонней массовой работы с обучающимися по пропаганде книги	До 10
3	Соблюдение эстетики оформления библиотечного помещения	До 10
4	Результативное участие в конкурсах, мероприятиях, проводимых в областных, городских и мероприятиях внутри колледжа	До 10
5	Организация тематических подборок, книжных выставок, стендов, уголков информации	До 10
6	Проведение классных часов	До 10
	ИТОГО	60

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
СЕКРЕТАРЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Макс. к-во баллов
1	Своевременный учёт входящих – исходящих документов и контроль их исполнения в соответствии с наложением визы руководителя	5
2	Качество организационно – технического обеспечения административно – распорядительной деятельности директора	10
3	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	10
4	Соблюдение сроков исполнения документации	10
5	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел	5
6	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	10
7	Своевременное и качественное ведение кадровой документации в соответствии с должностными обязанностями (ведение журналов, составление планов, отчётов), трудовые договоры, дополнительные соглашения, личные дела сотрудников.	10
8	Оперативное осуществление электронного документооборота	10
9	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	10
	ИТОГО	80

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКУПКАМ**

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Макс. к-во баллов
1	Подготовка и согласование документов на проведение электронных аукционов, котировок, конкурсов. Соблюдение установленных сроков	10
2	Подготовка, согласование, договоров, заключенных с единственным поставщиком и размещение всей документации на сайте WEB.ТОРГИ и ЕИС.	20
3	Соблюдение установленных сроков уплаты стипендий, представление по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, бесплатного питания в дни теоретического и производственного обучения и практики.	10
4	Использование автоматизированных программ для организации отчётов и работы на сайте.	20
5	Своевременное планирование и размещение на сайте ЕИС документации (планов контрактов, отчётов).	20
	ИТОГО	80

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ГАРДЕРОБЩИКА
(0,8 ставки)**

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Максимальное к-во баллов
1	Обеспечение сохранности имущества и ценностей, сданных на хранение (отсутствие фактов хищений)	20
2	Качество обслуживания участников образовательного процесса (отсутствие замечаний и претензий)	15
3	Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	до 10
4	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	5
	ИТОГО	50

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МОЙЩИКА ПОСУДЫ**

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Максимальное к-во баллов
1	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	10
2	Немеханизированный ручной труд, применение средств для мытья	20
3	Сохранность инвентаря образовательного учреждения	5
4	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
5	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	10
6	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	10
	ИТОГО	60

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ВОДИТЕЛЯ**

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Максимальное к-во баллов
1	Качественный контроль за техническим состоянием автотранспорта (своевременный ремонт, обслуживание, наличие запчастей)	15
2	Правильность оформления и ведения документации (путевых листов и т.д.)	5
3	Отсутствие ДТП с участием транспортных средств	10
4	Содержание двигателя, кузова и салона автомобиля в чистоте, защита их предназначенными для этого соответствующими средствами ухода за теми или иными поверхностями	10
5	Осуществление вождения автомобиля, максимально обеспечивающее сохранность жизни и здоровья пассажиров и технически исправное состояние самого автомобиля	20
6	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	10
7	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	10
	ИТОГО	80

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Максимальное к-во баллов
1	Своевременное выполнение заявок на устранение неполадок	15
2	Ответственное отношение к сохранности инструментария	10
3	Отсутствие порчи (потери, кражи) имущества колледжа	10
4	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений и поручений директора	15
5	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	10
	ИТОГО	60

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАДОВЩИКА

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Максимальное к-во баллов
1	Обеспечение сохранности и соблюдение режимов хранения складированных товарно – материальных ценностей, продуктов питания	10
2	Своевременное и правильное ведение учётной и отчётной документации	15
3	Содержание состояния кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	5
4	Своевременная комплектация материальных ценностей по заявкам	10
5	Немеханизированный ручной труд при выдаче продуктов	15
6	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	5
	ИТОГО	60

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Максимальное к-во баллов
1	Содержание помещения колледжа в соответствии с требованиями СанПиН	20
2	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние сан. Узлов	10
3	Обеспечение безопасности условий труда во время прохождения практики и учебного процесса	10
4	Применение энергосберегающих технологий (экономия воды, электроэнергии, тепла)	до 10
5	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	10
	ИТОГО	60

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ПОВАРА

№ п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Максимальное к-во баллов
1	Своевременное и правильное ведение документации по питанию обучающихся	10
2	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно – эпидемиологических требований в соответствии всем требованиям СанПиН, способствующих сохранению здоровья обучающихся	20
3	Обеспечение качественного горячего питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи	20
4	Ответственное соблюдение графика выдачи пищи в соответствии с расписанием дня	10
5	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	5
7	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	10
	ИТОГО	80

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ВАХТЁРА (СТОРОЖА)

№ п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Максимальное к-во баллов
1	Отсутствие порчи (потери, кражи) имущества колледжа во время дежурства	15
2	Своевременное реагирование на возникновение ЧС	15
3	Сохранности системы видеонаблюдения	10
4	Отсутствие обоснованных жалоб	до 10
5	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	10
6	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	10
	ИТОГО	70