

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВЛАДИМИРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГБПОУ ВО «ВТК»)

Мнение представительного органа
первичной профсоюзной организации
работников ГБПОУ ВО «ВТК»
(от «31» августа 2023 г.)
учтено.



Утверждаю:
Директор ГБПОУ ВО «ВТК»

И.В. Сребродольская

«31» августа 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и премировании работников
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Владимирской области «Владимирский технологический колледж»
(ГБПОУ ВО «ВТК»)

Вводится в действие с 01.09.2023

г. Владимир

1. Общие положения

1.1. Положение распространяется на работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский технологический колледж» (далее - Колледж).

1.2. Система оплаты труда (далее - СОР) работников колледжа устанавливается в целях повышения:

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

1.3. СОР работников Колледжа устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, настоящим положением, а также штатным расписанием работодателя.

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

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы

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

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются постановлением Правительства Владимирской области.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

- 1.6.1 Учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 3655 рублей;
- 1.6.2 Учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 4245 рублей;
- 1.6.3 Педагогических работников - 8110 рублей;
- 1.6.4 Руководителей структурных подразделений - 10655 рублей;

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

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

Процентное соотношение стимулирующих доплат к должностному окладу работника и премий устанавливается работодателем самостоятельно и фиксируется в трудовых договорах с работниками, настоящем положении.

Для стимулирования материальной заинтересованности работников в целях поощрения отличившихся, сверх основного заработка, может устанавливаться премия или единовременная денежная выплата.

Размер премии или единовременной денежной выплаты обуславливается реально достигнутыми успехами работодателя в сфере финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период, реальным вкладом каждого работника в этот успех. Размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу работника или в фиксированной сумме работодателем самостоятельно.

Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения

Условия оплаты труда могут быть изменены работодателем по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда, о чем работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, настоящим положением, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца-21-го числа текущего месяца числа;
- за вторую половину месяца- 6-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в последний рабочий день перед выходным или нерабочим праздничным днем.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты

минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом Колледжа с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

2.2. Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем колледжа с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и учебных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Колледже директором колледжа, определяется учредителем Колледжа, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), директором колледжа при участии представительного органа. Преподавательская работа в том же колледже для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, колледжа и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогические работники, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

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

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

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

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

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

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

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

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

Если в колледже учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 3.3.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Колледже;
- при оплате за часы преподавательской работы в Колледже работникам, указанным в п. 3.1. настоящего Положения, в объеме 300 часов в случае, если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки, установленной этим пунктом.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

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

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

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

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

Также установлена почасовая оплата труда отдельным категориям работников из-за сложившейся системы работы: дежурным по общежитию, работающим по адресу: 600026, г. Владимир, ул. Д. Левитана, д.38 и 600910, Владимирская область, г. Радужный, 17-й квартал, д.118.

работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

6. Выплаты стимулирующего характера.

6.1. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам настоящим Положением, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем Колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением N 3 к Положению в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением N 3 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными

образовательных учреждений, созданных при исправительных колониях, в следующих размерах:

- от 1 до 2 лет - 5%;
- от 2 до 5 лет - 10%;
- от 5 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 15 лет - 25%;
- от 15 до 20 лет - 30%;
- от 20 до 25 лет - 35%; от 25 лет и более - 40%;

в) выплату библиотечным работникам Колледжа в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

- от 5 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 20 лет - 30%;
- от 20 до 25 лет - 35%;
- свыше 25 лет - 40%.

6.8. Единовременные и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование и единовременные выплаты работникам по результатам отчетного периода осуществляется отдельным приказом с указанием процента или суммы премии. Данный приказ доводится работодателем для ознакомления каждому работнику.

7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа

7.1. На руководителя Колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем с учетом показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Колледжа и его руководителя в пределах средств фонда оплаты труда. Показатели эффективности деятельности Колледжа и его руководителя устанавливаются учредителем.

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

7.3. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6.

8. Иные выплаты

8.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта колледжа, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда в соответствии с приказом руководителем Колледжа.

практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии колледжа, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем колледжа на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

10. Порядок определения стажа педагогической работы

10.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других колледжах в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных колледжах для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 закона от 28.12.2013 №400-ФЗ "О страховых пенсиях", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781, а также в соответствии с приложением N 5 к настоящему Положению;

- время работы в других колледжах и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в колледжах высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением N 4 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения N 4 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других колледжах в соответствии со Списком должностей и колледжа, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных колледжах для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 закона от 28.12.2013 №400-ФЗ "О страховых пенсиях", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781, в порядке установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 №665.

10.3. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в колледжах здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

(оформленный в Колледже как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников колледжа как один человек (целая единица).

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

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

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя колледжа.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п. 7 настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал

Таблица N 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		

4 квалификационный уровень	1,96	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должностислужащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, специалист по охране труда, инженер- программист (программист), профконсультант, специалист по кадрам, юрисконсульт
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,07	заместитель главного бухгалтера

2.3. Руководители структурных подразделений

Таблица N 3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением и другим структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>
2 квалификационный уровень	1,18	старший мастер колледжа среднего профессионального образования<*>

Таблица N 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2 квалификационный уровень	1,02	педагог-организатор; социальный педагог
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог
4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, воспитатель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п. 7 настоящей Методики).

Таблица N 6

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)

Таблица N 7

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размеры повышающего коэффициента специфики
1. За работу в образовательных колледжах, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе группы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями), работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	1,2
2. Социальному педагогу, воспитателю за работу с детьми-сиротами, проживающими в общежитиях колледжа среднего профессионального образования	1,1-1,2
3. Работникам образовательных и общеобразовательных колледжа заработу в закрытых административно-территориальных образованиях	1,2
4. Старшим мастерам и мастерам производственного обучения колледжа среднего профессионального образования, организованных для обучения профессиям художественных ремесел, а также колледжа, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий организаций черной и цветной металлургии	1,15
6. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
- с высшим образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6
7. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим организацию и обучение студентов по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, разработанным на основе федеральных государственных образовательных стандартов: - углубленной подготовки; - по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям (ТОП-50), Утвержденным Минтруда России	

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

10.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	До 500%
11.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 500%
12.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	До 500%
13.	Разработка новых программ, нормативной документации, положений	До 500%
14.	Подготовка экономических расчетов	До 500%
15.	Качественное ведение документации, соблюдение финансово-бюджетной дисциплины	До 500%
16.	Освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учета и электронного документооборота, работа с сайтами, сопровождение официального сайта колледжа	До 500%
17.	Ведение учета по внебюджетной деятельности; развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения	До 500%
18.	Проведение мероприятий внутреннего контроля работы бухгалтерской службы	До 500%
19.	Ведение индивидуальных консультаций сотрудников	До 500%
20.	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	До 500%
21.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	До 500%
22.	За работу с Центрами занятости населения города Владимира и Владимирской области	До 500%
23.	За работу с обучающимися из социально неблагополучных семей, стоящих на учете в ДЕСОП	До 500%
24.	За работу с архивом, использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	До 500%
25.	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	До 500%
26.	Учет и бронирование военнообязанных, постановка на учет призывников	До 500%
27.	Отчеты в пенсионный фонд	До 500%
28.	Оформление наградных листов, характеристик	До 500%
29.	Консультации для сотрудников и иных лиц по вопросам имеющихся вакансий, штатной структуре колледжа, тарифно- квалификационных требованиях, должностных обязанностях, трудовому законодательству; обеспечение выдачи справок сотрудникам об их настоящей и прошлой трудовой деятельности на основании записей в трудовой книжке	До 500%

53.	Высокий уровень поддержания санитарного состояния закрепленной территории на уровне санитарных требований	До 500%
54.	За работу с наличными деньгами, ведение кассовых операций	До 500%
55.	Высокий уровень выполнения установленных должностными обязанностями работ	До 500%
56.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	До 500%
57.	Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	До 500%
58.	Обеспечение исправного, технического состояния автотранспорта	До 500%
59.	Обеспечение безопасности перевозки детей	До 500%
60.	Отсутствие ДТП, замечаний	До 500%
61.	Безаварийная работа автомобиля	До 500%
62.	За осуществление спортивной, физкультурно- оздоровительной деятельности	До 500%
63.	Обеспечение производственного процесса основными и вспомогательными материалами, своевременный ремонт оборудования	До 500%
64.	Организация выпуска продукции в учебной мастерской	До 500%
65.	Качественное выполнение плана производственной деятельности	До 500%
66.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа	До 500%
67.	Участие в текущем и капитальном ремонте учебного комплекса	До 500%
68.	Организация планово-предупредительного ремонта оборудования, своевременное проведение непредвиденных ремонтов, других дополнительных видов работ	До 500%
69.	Обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры и другое	До 500%
70.	Организация внутриколледжных спартакиад	До 500%
71.	Проведение спортивных праздников	До 500%
72.	Работа групп здоровья спортивных секций, организация спортивно-тренировочного процесса сборных команд, дней здоровья и др. мероприятий для колледжа и населения за счет дополнительного бюджетного финансирования	До 500%
73.	Организация внеклассной работы, допризывной работы молодежью, подготовка документов по ГО, сдача отчетов по ГО и ЧС	До 500%
74.	Своевременное ведение учебной документации, контингента, заявок на питание, печатание и выдача различных справок, ведение книги приказов и поименной книги	До 500%

95.	За организацию порядка в столовой колледжа	До 500%
96.	За модернизацию сварочного полигона	До 500%
97.	Создание новой мастерской	До 500%
98.	Создание и подготовку раздаточного материала: буклетов, презентаций, клипов	До 500%
99.	Увеличение объема работ (в том числе - работа со сложными группами)	До 500%
100.	За профессионализм	До 500%
101.	Качественное и своевременное заполнение электронного журнала, электронного дневника	До 500%
102.	Своевременное размещение различных материалов на сайте колледжа в соответствии с нормативно-правовой документацией Российской Федерации	До 500%
103.	На время передачи дел	До 500%
104.	За организацию, участие и проведение областных олимпиад, конкурсов, выставок и других мероприятий	До 100%
105.	Подготовка материалов УМК для факультета к экспертизе, лицензированию и другим видам отчетной и контрольной документации	До 100%
106.	За стаж работы	До 100%
107.	Качество выполняемых работ	До 100%
108.	За интенсивность труда	До 500%
109.	Отсутствие фактов нарушения пропускного режима, отсутствие фактов хищения материальных ценностей, отсутствие жалоб и замечаний по поводу пропажи и повреждения личного имущества обучающихся	До 500%
110.	Составление расписания	До 500 %
111.	За выдачу справок обучающимся колледжа для предоставления в военные комиссариаты	До 500 %
112.	За подготовку обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, чемпионатах и других мероприятиях	До 50000

Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным о обеспечением образовательного процесса, не допускается.

§ 2 Единовременные денежные выплаты

При наличии фонда оплаты труда, для стимулирования материальной заинтересованности работников в повышении эффективности коммерческой деятельности работодателя, в целях поощрения отличившихся работников им, сверх основного заработка, может быть установлена единовременная денежная выплата.

Размер единовременной денежной выплаты обуславливается реально

2	Сохранность контингента	2
3	Качественное ведение журналов теоретического и производственного обучения (отсутствие замечаний)	2
4	Своевременное заполнение автоматизированной информационной системы «Электронный колледж»	2
5	Поощрение в течение года (звания, знаки отличия): - министерства образования и науки РФ – 2 балла	2
Результативность деятельности		
6	Участие педагога, мастера в мероприятиях: - общеколледжных и дистанционных – 2 балла; - региональных – 3 балла; - всероссийских – 4 балла; + 1 балл за победу	5
7	Подготовка участника олимпиад, конкурсов, соревнований, чемпионатов: - дистанционные – 1 балл; - участие на региональном уровне – 2 балла; - участие на всероссийском уровне – 3 балла	3
8	Подготовка победителя олимпиад, конкурсов, соревнований, чемпионатов: - дистанционные – 2 балла; - победа на региональном уровне – 3 балла; - победа на всероссийском уровне – 5 баллов	5
9	Участие в конкурсе «Мастер года»: - участие – 2 балла; - победа – 4 баллов	4
Методическая и экспериментальная работа		
10	Наличие и своевременная корректировка планирующей документации в полном объеме	2
11	Подготовка и разработка документации по новым программам (для лицензирования, по ТОП-50)	2
12	Проведение открытых уроков, мастер-классов, мероприятий	2
13	Проведение профессиональных, предметных недель	2
14	Создание новых методических разработок, указаний, сборников, конспектов, ЭОР, учебных проектов, пособий	2
15	Наличие печатных изданий, публикаций, статей	3
16	Выступления на цикловых комиссиях, педсоветах, конференциях	2
17	Наличие обобщенного опыта: - на уровне колледжа – 2 балла; - региональном уровне (база данных ВИРО) – 3 баллов	3
18	Работа по созданию и совершенствованию учебно-методических комплексов	3
19	Подготовка экспонатов к выставке	от 1 до 5
20	Участие в методических объединениях: - участие – 1 балла; выступление – 2 балла	2

2.	За своевременную и качественную сдачу оперативных сводных отчетов об использовании бюджета, составление балансов и другой статистической отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы по программе СВОД – WEB.	От 0 до 10
3.	За своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении, определенной приказом Минфина РФ от 21.07.2011г. № 86н, на официальном сайте в сети ИНТЕРНЕТ.	От 0 до 10
4.	За оказание методической помощи работникам учреждения по вопросам бухгалтерского учета, контроля, отчетности. Проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности учреждения по данным бухгалтерского учета.	От 0 до 10
5.	За разработку и осуществление мероприятий, направленных на укрепление финансовой дисциплины, за соблюдение порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств.	От 0 до 10
6.	За применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и программ.	От 0 до 10
7.	Отсутствие замечаний к составленному проекту бюджета образовательного учреждения на очередной год	От 0 до 10
8.	100% - ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	От 0 до 10
9.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	От 0 до 10
10.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	От 0 до 10
11.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	От 0 до 10
12.	Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово- хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	От 0 до 10
13.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	От 0 до 10
14.	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	От 0 до 10
15.	Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей	От 0 до 10
16.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (не реже 1 раза в два года)	От 0 до 10
17.	Своевременное и качественное составление сметы доходов и расходов	От 0 до 10
18.	Своевременное составление статистической отчетности	От 0 до 10
19.	Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления бухгалтерской отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, учредителю	От 0 до 10
20.	Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств	От 0 до 10
21.	Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	От 0 до 10

50.	Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации.	От 0 до 10
51.	Отсутствие конфликтов.	От 0 до 10
52.	Отсутствие штрафных санкций.	От 0 до 10
53.	Сведение бухгалтерской и налоговой отчетности	От 0 до 10
54.	улучшение материально-технической базы	От 0 до 10
Критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера ведущего		
55.	Разработка и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины	От 0 до 10
56.	Своевременное перечисление налогов и сборов в федеральные, региональные и местный бюджеты, страховых взносов по программе ИФНС	От 0 до 10
57.	Своевременное, без замечаний перечисление заработной платы сотрудникам учреждения с использованием программы «ИНТЕРНЕТ – БАНК»	От 0 до 10
58.	Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и программ	От 0 до 10
59.	Организацию договорных отношений, связанных с питанием учащихся: за регистрацию договоров, контроль сроков действия договоров, контроль исполнения договорных обязательств, за выставление претензий по их неисполнению	От 0 до 10
60.	Сохранность бухгалтерских документов и оформление их в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве	От 0 до 10
61.	Осуществление мероприятий, направленных на сохранение и эффективное использование денежных средств и товарно-материальных ценностей	От 0 до 10
62.	Отсутствие недостатков и излишков при инвентаризации денежных средств и билетов;	От 0 до 10
63.	Своевременное и качественное предоставление отчетности кассира П	От 0 до 10
64.	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	От 0 до 10
65.	Улучшение материально-технической базы	От 0 до 10
66.	Своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении, определенной приказом Минфина РФ от 21.07.2011 г. № 86н, на официальном сайте в сети ИНТЕРНЕТ.	От 0 до 10
67.	Разработка и осуществление мероприятий, направленных на укрепление финансовой дисциплины, за соблюдение порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств.	От 0 до 10
68.	За применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и программ.	От 0 до 10
69.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	От 0 до 10
70.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	От 0 до 10
71.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	От 0 до 10

109.	Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг и по основным видам уставной деятельности	От 0 до 10
110.	Соблюдение сроков предоставления отчетности и своевременное предоставление информации по запросам	От 0 до 10
111.	Надлежащее состояние охраны труда, гражданской обороны, противопожарной безопасности в учреждении	От 0 до 10
112.	Обеспечение бесперебойного функционирования коммунальных систем здания	От 0 до 10
113.	Своевременное обеспечение товарно-материальными ценностями учреждения и мероприятий в соответствии с утвержденным планом-графиком закупок	От 0 до 10
114.	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	От 0 до 10
115.	Улучшение материально-технической базы	От 0 до 10
Критерии оценки эффективности деятельности заведующего складом		
116.	Своевременное обеспечение товарно-материальными ценностями учреждения и мероприятий	От 0 до 10
117.	Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке	От 0 до 10
Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по УВР, УПР, УМР, УР и И, ФО и СМР, заведующих отделением		
Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания		
118.	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, студентов на отделении: - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	От 0 до 10
119.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	От 0 до 10
120.	Рост количества обучающихся, студентов, занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах и др. в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	От 0 до 10
121.	Количество обучающихся, студентов, занимающихся в кружках, секциях и др. объединениях по интересам: - на уровне прошлого года - выше	От 0 до 10
122.	Наличие системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений студентов (степень социальной активности, ответственности и т. д.)	От 0 до 10
123.	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии на отделении: - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	От 0 до 10
124.	Доля преподавателей, использующих проектные методы в работе: - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	От 0 до 10
125.	улучшение материально-технической базы	От 0 до 10
Критерии оценки II: Инновационная и методическая деятельность		

Критерии оценки эффективности деятельности лаборанта, инженера-программиста 1 категории		
150.	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	От 0 до 10
151.	Ведение сайта учреждения, ее своевременное обновление	От 0 до 10
152.	Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии	От 0 до 10
153.	Разработка программ для использования в образовательном учреждении	От 0 до 10
154.	Сохранность лабораторного, компьютерного оборудования и другого оборудования	От 0 до 10
155.	Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом: -снижен ие количества замечаний -отсутствие замечаний	От 0 до 10
156.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	От 0 до 10
157.	Своевременный и качественный ремонт оборудования	От 0 до 10
158.	Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения	От 0 до 10
159.	Улучшение материально-технической базы	От 0 до 10
Критерии оценки эффективности деятельности специалиста по охране труда		
160.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих за противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного здания	От 0 до 10
161.	Участие в реализации программы развития учреждения	От 0 до 10
162.	Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов	От 0 до 10
163.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 5 лет)	От 0 до 10
164.	Отсутствие случаев травматизма	От 0 до 10
165.	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	От 0 до 10
166.	Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	От 0 до 10
167.	Контроль за своевременностью выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	От 0 до 10
168.	Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	От 0 до 10
169.	Улучшение материально-технической базы	От 0 до 10
Критерии оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесаря-сантехника		
170.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	От 0 до 10
171.	Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	От 0 до 10
173.	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	От 0 до 10
174.	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	От 0 до 10
175.	Сохранность материалов, инструментов, моющих средств	От 0 до 10
176.	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	От 0 до 10
177.	Своевременная и качественная уборка служебных помещений	От 0 до 10
178.	Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при	От 0 до 10

207.	Соблюдение законодательства Российской Федерации;	От 0 до 10
208.	Обеспечение качественного составления и соблюдения сроков предоставления отчетности и информации в вышестоящие и контролирурующие органы, учредителю;	От 0 до 10
209.	Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирурующих и надзорных органов	От 0 до 10
210.	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей оказываемых услуг (отсутствие обоснованных жалоб).	От 0 до 10
211.	улучшение материально-технической базы	От 0 до 10
Критерии оценки эффективности деятельности казначейши		
212.	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др.	От 0 до 10
213.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	От 0 до 10
214.	Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	От 0 до 10
215.	Улучшение материально-технической базы	От 0 до 10
Критерии оценки эффективности деятельности дежурного по общежитию		
216.	Своевременная подача звонков	От 0 до 10
217.	Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	От 0 до 10
218.	Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей	От 0 до 10
219.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	От 0 до 10
Критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений, уборщика территории		
222.	Качественное проведение генеральных уборок	От 0 до 10
223.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, территории	От 0 до 10
224.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	От 0 до 10
225.	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	От 0 до 10
Критерии оценки уровня эффективности деятельности гардеробщика		
226.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности	От 0 до 10
227.	Своевременное принятие мер при возникновении Ч/С	От 0 до 10
228.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	От 0 до 10

8.3. Показатели, понижающие коэффициент трудового участия руководителям, специалистам и другим не педагогическим работникам колледжа:

№	Наименование показателей	Понижающий коэффициент за каждый случай
1	Невыполнение плановых заданий, слабая интенсивность труда	До 0,5
2	Низкое качество работ, выполнения должностных обязанностей	0,1–0,5

может служить снятие с работника дисциплинарного взыскания.

5) Обстоятельства, при которых совершен проступок работником, могут быть смягчающими и отягчающими при вынесении работодателем решения о депремировании работника.

К смягчающим обстоятельствам, в частности, относятся:

- малозначительность вреда;
- совершение проступка впервые;
- совершение проступка несовершеннолетним, беременной женщиной и т.п.;
- чистосердечное раскаяние виновного.

К отягчающим обстоятельствам, в частности, относятся:

- неоднократность совершения проступка;
- вовлечение других работников в совершение проступка;
- состояние алкогольного, токсического или наркотического опьянения;
- попытка скрыть факт нарушения.

Приложение № 3
к Положению

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО
СВЯЗАННУЮ И НЕ СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**

Перечень выплат	Размер выплат	
	В процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	В рублях
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом		
1.1. Выплаты за осуществление функции классного руководителя принаполняемости групп в профессиональных образовательных организациях, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих: - до 15 человек; - 15 человек и более		2700
		4000
1.2 Преподавателям за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости группы<*>: - более 13 человек - до 13 человек	20	
	10	

ПОРЯДОК

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях) <*>, а также времени обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных колледжа); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, колледжах высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение N 5
к Положению

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж

Наименование организаций	Наименование должностей
<p>I.</p> <p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего образования, военные профессиональные организации и военные образовательные организации высшего образования, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: Дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых)</p>	<p>I.</p> <p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие</p>

<p>VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист, инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------