МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Константиновский педагогический колледж»
(ГБПОУ РО «КонстПК»)

Рассмотрено и принято Советом колледжа Протокол № 6 от «28» сентября 2023г.	СОГЛАСОВАНО председателем профсоюзной организации «28» сентября 2023г.	УТВЕРЖДЕНО приказом ГБПОУ РО «КонстПК» от 28.09.2023 № 314

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ
ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
00B4E1B05129331 7DBB088BA1E3F4916DC
Владелец: Никитина Анна Николаевна
Действителен: с 28.11.2022 до 21.02.2024

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Константиновский педагогический колледж» (ГБПОУ РО «КонстПК»)

г. Константиновск
2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Константиновский педагогический колледж» (далее-Колледж) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законом РФ «Об образовании в Российской федерации», Приказом министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Правительства Ростовской области от 25 октября 2021 г. N 886 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области", постановлением Правительства Ростовской области «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области» от 27.06.2022 № 552.

1.2. Положение об оплате труда работников Колледжа включает в себя:
порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
особенности условий оплаты труда педагогических работников;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Колледжа, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников Колледжа.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 N 91-ЗС "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений" месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:
доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный

месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников Колледжа (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками Колледжа используется примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Колледжа за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается колледжем самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Колледжем в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда Колледжа за счет средств областного бюджета определяется министерством.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год за счёт средств областного бюджета и средств, получаемых от разрешённых видов деятельности, приносящей доход.

2.2. Ежегодно, в пределах объёма фонда оплаты труда, в Колледже утверждается штатное расписание. Работники, принятые на должности, утверждённые в штатном расписании с трудовой книжкой или с предоставлением сведений о трудовой деятельности в электронном виде, являются штатными, а их работа квалифицируется как основная. Штатные работники Колледжа, а также работники сторонних организаций могут приниматься на вакантные должности по совместительству.

2.3. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка: 22 числа каждого месяца – за I половину месяца от месячной заработной платы и 7 числа каждого месяца - за II половину месяца путём перечисления на банковский счет. В день выплаты заработной платы работник лично получает в бухгалтерии у бухгалтера по заработной плате расчетно-платежный листок.

2.4. В соответствии с Положением о порядке проведения тарификации работников государственных учреждений, подведомственных минобразования Ростовской области тарификация работников Колледжа включает в себя:

- определение размеров должностных окладов специалистов и служащих;
- определение квалификационных разрядов и ставок заработной платы рабочих;

- определение размеров компенсационных выплат, включаемых в основной фонд оплаты труда;

- определение размеров стимулирующих выплат, включаемых в основной фонд оплаты труда.

2.5.Тарификацию работников Колледжа проводит постоянная тарификационная комиссия, создаваемая приказом директора Колледжа.

2.6.Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, к которым отнесены соответствующие должности (профессии).

2.7.Тарификационные списки работников составляются ежегодно на начало учебного года, а также при изменении условий (размеров) оплаты труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Ростовской области на дату введения в действие данных изменений, и подписываются всеми членами тарифно-квалификационной комиссии.

2.8. В течение учебного года при необходимости тарифно-квалификационной комиссией могут вноситься изменения и дополнения в тарификационные списки в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

2.9.Тарификация работников Колледжа осуществляется на основании решения тарифно – квалификационной комиссии ГБПОУ РО «КонстПК» об установлении размеров должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 №886 и локальными актами ГБПОУ РО «КонстПК».

2.10.Тарификация директора Колледжа осуществляется на основании решения комиссии Министерства общего и профессионального образования Ростовской области по определению условий оплаты руководителей подведомственных учреждений (далее – комиссия Министерства) об установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям, утверждённого приказом министра.

2.11.Тарификация заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется тарифно – квалификационной комиссией ГБПОУ РО «КонстПК» с учётом положений приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 29.10.2021 № 961 «Об утверждении Положения об оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных минобразованию Ростовской области».

2.12.Тарификация работников Колледжа проводится по формам тарификационного списка согласно приложению к Положению о порядке проведения тарификации работников государственных учреждений, подведомственных Ростовской области:

- по форме №1 – руководителей, специалистов и служащих;
- по форме №3 – воспитателей;
- по форме №4 – преподавателей;
- по форме №5 – рабочих.

2.13.Тарификационные списки заполняются в разрезе категорий персонала по каждой должности (профессии) в последовательности и объёмах, соответствующих штатному расписанию ГБПОУ РО «КонстПК».

2.14.Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему или внешнему) в ГБПОУ РО «КонстПК», проводится отдельными строками также как и основных работников по каждой должности (профессии).

Также отдельно проводится тарификация директора Колледжа и его заместителей из числа педагогических работников, выполняющих работу по своей педагогической специальности в пределах основного рабочего времени в объёме, не превышающем максимально установленного значения, согласно пункту 5.5 настоящего Положения.

2.15.Вакантные должности (профессии) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются согласно штатному расписанию. В тарификационных

списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям) рассчитывается исходя из должностных окладов (ставок заработной платы), определённых для соответствующей должности (профессии), компенсационным и стимулирующим выплатам, предусмотренным условиями оплаты труда.

Если размер компенсационных и стимулирующих выплат не фиксированный, то по вакантным должностям (профессиям) принимается среднее значение в заданном диапазоне.

2.16. В тарификационных списках не отражаются выплаты, включаемые при планировании в дополнительный фонд оплаты труда ГБПОУ РО «КонстПК» (в не рабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на период очередного трудового отпуска), а также доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ, премии.

Выплаты, не включаемые в тарификационные списки работников, осуществляются на основании приказа директора Колледжа (для директора Колледжа – на основании приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области)

2.17. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 N 91-ЗС "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений":

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.18. Оплата труда работников Колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.19. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.20. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников Колледжа устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице N 1.

Таблица N 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень	8348
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й квалификационный уровень	9186
	2-й квалификационный уровень	9648

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице N 2.

Таблица N 2

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень	13212
	2-й квалификационный уровень	13855
	3-й квалификационный уровень	14530
	4-й квалификационный уровень	15244

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице N 3.

Таблица N 3

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й квалификационный уровень:	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей;	14207
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	13526
	2-й квалификационный уровень:	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей;	14917

	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	14207
	3-й квалификационный уровень:	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей;	15661
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	14917

2.21. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".
Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице N 4.

Таблица N 4

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ "Должности работников культуры, искусства ведущего звена": без категории II категории I категории ведущий	 7426 7795 12273 8592

2.22. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".
Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице N 5.

Таблица N 5

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1-й квалификационный уровень	5565
	2-й квалификационный уровень	5834
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	1-й квалификационный уровень	6125
	2-й квалификационный уровень	6433
	3-й квалификационный уровень	6757
	4-й квалификационный уровень	7076
	5-й квалификационный уровень:	

	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	9017 8592
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	1-й квалификационный уровень	7076
	2-й квалификационный уровень	11139
	3-й квалификационный уровень	11693
	4-й квалификационный уровень	12273
	5-й квалификационный уровень	8592
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	14208 9017
	2-й квалификационный уровень	9945
	3-й квалификационный уровень	10441

2.23. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".
Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице N 6.

Таблица N 6

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд	 4575 4841 5124
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационн ый разряд выше
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	 5440 5754
	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд	 6085 6433
	3-й квалификационный уровень	6812
	4-й квалификационный уровень	7303

Примечание.
Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.24. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице N 7.

Таблица N 7

Минимальные размеры должностных окладов по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей, учреждениях дополнительного профессионального образования; в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	14208 9017
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с соблюдением обязательных условий	15244
Специалист по закупкам; специалист по охране труда.	10614 7076

2.25. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Колледжа без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.
Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику Колледжа определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 N 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам Колледжа за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.5. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам Колледжа производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.6. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей N 8.

Таблица N 8

Размеры доплат за работу в особых условиях труда

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в образовательной организации, реализующей основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, имеющей группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):	
	руководитель учреждения, заместители руководителя	до 10

	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	5 - 15 до 20
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы и в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения: руководитель учреждения, заместители руководителя работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	 до 15 до 15 до 20

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

3. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.7. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей N 9.

Таблица N 9

Размеры доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподавателям и мастерам производственного обучения	до 30

	образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за кураторство (руководство группой)	
2.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	 до 20 до 15 до 10
3.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 5
4.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	 до 10 до 10
5.	Преподавателям образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за организацию и руководство производственной практикой (руководителям производственной практики)	до 25
6.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н иным работникам	 до 20 до 25
7.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н иным работникам	 до 20 до 25
8.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н иным работникам	 до 15 до 20
9.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
10.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
11.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии	5 - 10

	министерства общего и профессионального образования Ростовской области	
12.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека при численности аттестуемых 3 - 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	 10 15 20
13.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 - 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1, 2 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) - 25 человек;

в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения - 15 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 2 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. Доплата за кураторство (руководство группой) в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, может устанавливаться только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения). В

случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.
5. При установлении доплаты педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, и образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.
6. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).
7. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.
8. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Примерным положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 3-10 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

3.8. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее - компенсация педагогическим работникам).
В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 N 26-ЗС "Об образовании в Ростовской области" компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.9. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.
Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев (Приложение №2 – №5), позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:
Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.
Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом директора Колледжа.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам Колледжа с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Критерии надбавки определяются трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

Директору Колледжа - министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Колледжа надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При наличии дисциплинарного взыскания надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты руководящим работникам не начисляются за месяц, в котором к лицу было применено дисциплинарное взыскания.

Решение об установлении работникам надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается руководителем Колледжа;

В случае дисциплинарного взыскания работник лишается надбавки за качество выполняемых работ: за замечание – 50% надбавки; за выговор – 100% на срок действия дисциплинарного взыскания.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору Колледжа, в том числе в связи со сменой директора, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в

прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования") в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей N 10.

Таблица N 10

Размеры надбавки за выслугу лет

N п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам Колледжа могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
соблюдение исполнительской дисциплины;
обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.6.2. Премирование директора Колледжа производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора Колледжа.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Колледжа, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:
за квалификацию;
за специфику работы;
за наличие ученой степени;
за наличие почетного звания;
выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории и мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.
Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:
Педагогическим работникам:
при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.
Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

4.9. Работникам Колледжа, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.
Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей N 11.

Таблица N 11

Размеры надбавки за наличие ученой степени

N п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами	

	Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н (за исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования): при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 25 15
2.	Работники, занимающие научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 50 25
3.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.10. Работникам Колледжа, имеющим почетное звание Российской Федерации "народный" или "заслуженный" или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей N 12.

Таблица N 12

Размеры надбавки за наличие почетного звания

N п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н: при наличии почетного звания "народный" при наличии почетного звания "заслуженный" при наличии ведомственной награды	 25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания "народный" при наличии почетного звания "заслуженный" при наличии ведомственной награды	 до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.
Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством (Приложение №1).

4.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Установление должностных окладов директору Колледжа, заместителям директора и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада директора Колледжа устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада директора Колледжа устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице N 13.

Таблица N 13

Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Учреждения I группы по оплате труда руководителей	26426
Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	24028
Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	21844

Примечание.
Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.
Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей директора Колледжа и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

5.4. Директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.
Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются директору Колледжа по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.
В качестве показателя эффективности работы директора Колледжа устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).
По решению министерства в числе показателей эффективности работы директора Колледжа может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников Колледжа в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые директору Колледжа за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства.

5.5. Директор Колледжа и его заместители наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.
Оплата труда директору Колледжа и его заместителям за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных

разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором Колледжа, определяется министерством,
заместителями директора – директором Колледжа, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором и составляет не более 360 часов, для руководителей структурных подразделений - не более 480 часов, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения N 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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" (далее - приказ Минобрнауки России N 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ директор Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. 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".

5.6.1. Директору Колледжа предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников Колледжа согласно таблице N 14.

Таблица N 14

Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей директора, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению министерства директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 - для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор Колледжа.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице:

Объемные показатели для отнесения
учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Коли-чество баллов за ед. показателя
1	2	3	4
Основные объемные показатели			
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося	 0,3 0,5
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10
		при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 30
5.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	

1	2	3	4
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
6.	Наличие обучающихся с полном государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
10.	Наличие следующих основных средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	 за каждую единицу за каждую единицу	 до 3, но не более 20 до 20
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе учреждения в других случаях	до 30 до 15
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
13.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
14.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1	2	3	4
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	до 10
Дополнительные показатели, значительно увеличивающие объем и сложность работы в учреждении			
Наличие действующего Методического центра (кабинета) – 1 кабинет			20

Примечания к вышеуказанной таблице:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.
2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в профессиональных образовательных учреждениях – по приведенному к очной форме обучения контингенту обучающихся по состоянию на 1 октября, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год.

3. Использованное сокращение:

га – гектар.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1. настоящего положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя,– за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице:

Группы по оплате труда руководителей в зависимости
от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
2.	Профессиональные образовательные учреждения	свыше 400	до 400	до 300	–

5.7.5. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в порядке исключения:

могут относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой,

определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;
могут устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.7.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Колледжа или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России N 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников Колледжа, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России N 1601.
Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России N 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками Колледжа, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:
установленным объемом педагогической работы;
размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

6.7. Работники Колледжа, включая директора и его заместителей, наряду с работой,

определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 - 2.7 приложения N 1 к приказу Минобрнауки России N 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения N 1 к приказу Минобрнауки России N 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких);

преподавателей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по учебным полугодиям.

6.8.4. Определение месячной заработной платы преподавателей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы

в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

6.8.5. Тарификация преподавателей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация преподавателей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать образовательные организации, реализующие основные общеобразовательные программы, не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.8.6. В учебную нагрузку преподавателей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18, в группе от 21 до 25 человек - на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

6.8.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.9. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам Колледжа.

6.9.1. До начала учебного года преподавателям Колледжа определяется средняя

месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.12.3 пункта 6.12 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.9.2. Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.9.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

6.9.3. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.9.4. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

6.9.5. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года.

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

6.9.6. В образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения N 2 к приказу Минобрнауки России N 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.9.7. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формах обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, направленные письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 N 06-

846.

6.10. Расчет заработной платы преподавателей Колледжа осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 6.8 настоящего Положения.

В Колледже тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго учебного полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третьих часовой ставки.

6.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Колледжа.

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за часы преподавательской работы, выполненные преподавателями образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки;

за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателей образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, поступивших на работу в течение учебного года;

за работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки по обучению вождению транспортных средств и за часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующего работника или в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

6.11.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.11.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения

нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);
для преподавателей образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, - исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);
для мастеров производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, - исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

6.11.4. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

6.12. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включают выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение», предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. N 850.

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период отмена классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

Не разрешается внесение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

Допускается преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

Возможно определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

Разрешается временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

Возможны отмены выплат за классное руководство(кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

6.12.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;

д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

е) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями).

ж) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон N 255-ФЗ).

Таким образом, если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата, в составе которой за дни фактической работы будет учтено денежное вознаграждение, а за дни нетрудоспособности - пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном положениями Федерального закона N 255-ФЗ. При этом за первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя (пункт 1 части 2 статьи 3 Федерального закона N 255-ФЗ).

6.12.2. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

6.12.3. В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников колледжа, ведущих в них учебные занятия.

6.12.4. Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

6.13. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. О выплате материальной помощи

7.1. Работникам Колледжа на основании их письменного заявления, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения.
В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

7.2.Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.
Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1% от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

7.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- длительное заболевание работника или членов его семьи, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).
- в связи с трудным материальным положением работника, если доход на одного члена семьи работника не превышает величину прожиточного минимума при предоставлении справки о составе и доходах семьи.

7.4.Общий размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год. В исключительных случаях решением директора Колледжа размер материальной помощи может быть увеличен.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Директор Колледжа в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице N 15.

Таблица N 15

N п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения	0,040	0,034	0,020
2.	Аспиранты, слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования	0,060	0,054	0,034

8.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице N 16.

Таблица N 16

N п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда

		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

8.3. Директор Колледжа в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела.

8.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, установленным таблицей N 17 настоящего Положения, с округлением до копеек в сторону увеличения:
для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "профессор" (4-й квалификационный уровень);
для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "доцент" (3-й квалификационный уровень);
для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям "ассистент, преподаватель" (1-й квалификационный уровень).
Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.
Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Таблица N 17

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	должности профессорско-преподавательского состава:	
	1-й квалификационный уровень	11921
	2-й квалификационный уровень	12501
	3-й квалификационный уровень	13127
	4-й квалификационный уровень	13773
	5-й квалификационный уровень	14450
	6-й квалификационный уровень	15129
	Должности руководителей структурных подразделений:	
	1-й квалификационный уровень	12315
	2-й квалификационный уровень	12939
	3-й квалификационный уровень	13585
	6-й квалификационный уровень	15662

8.5. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого

персонала, в соответствии с перечнем, в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

9. Перечень должностей административно-управленческого персонала

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
директор;
заместитель директора;
секретарь руководителя;
главный бухгалтер;
заведующий отделением;
бухгалтер (экономист)*;
юрисконсульт *;
инженер – программист (программист) *;
специалист по охране труда *;
специалист по кадрам *;
специалист по закупкам;
кассир *

---

* Включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.

Приложение № 1

Перечень
ведомственных почетных званий (нагрудных знаков, значков)
для установления работникам государственных
учреждений надбавки за качество выполняемых работ

медаль К.Д.Ушинского;
почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Российской федерации»;
нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования России;
нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования России»;
нагрудный знак «Отличник начального профессионального образования Российской федерации»;

нагрудный знак «Отличник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
нагрудный значок «Отличник народного просвещения»;
нагрудный значок «Отличник просвещения СССР»;
нагрудный значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР».

Приложение № 2

2.1. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности управленческих работников, связанных с организацией учебного процесса (заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заведующий педагогической практикой, заведующий отделением, заведующий учебно-методическим кабинетом)

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Выполнение контрольных цифр приема	100 %	до 10 %	за год
Выполнение госзадания	100 %	до 5 %	
Сохранность контингента	95 % на 01.07. на 31.12	до5 %	
Информационная открытость образовательного учреждения и демократизация управления	осуществляется отсутствует	до 5% 0%	за год
Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	положительная отрицательная	до 5 % 0%	за год
Доля выпускников, получивших документы об образовании и (или) квалификации, в общей численности обучающихся выпускного курса	98%-100%	до5 %	за год
Развитие кадрового потенциала: получение педагогическими работниками дополнительного профобразования; прохождение процедуры аттестации педагогическими работниками для установления первой или высшей квалификационной категории; наличие положительной динамики показателя удельного веса численности педработников в возрасте до 30 лет; увеличение числа педработников, имеющих сертификаты WorldSkills	имеется отсутствует	до 10 % 0%	за год
Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной	49-54 %	до 5 %	за год

специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения			
Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования	12-100%	до 5 %	за год
Реализация экспериментальных программ и новых моделей обучения. Разработка новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий	осуществляется отсутствует	до 10 % 0%	за год
Наличие программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию	имеется отсутствует	до 3 % 0%	за год
Наличие лицензированных новых образовательных программ из ТОП-73 в текущем году	имеется отсутствует	до 5 % 0%	за год
Наличие обучающихся, прошедших зарубежную стажировку в образовательных учреждениях и учебных центрах	имеется отсутствует	до 10 % 0%	
Участие образовательных организаций в чемпионатах WorldSkills, Абилимпикс	участники призеры победители	до2% до8% до15%	за год
Наличие победителей и призеров олимпиад профессионального мастерства	областные всероссийские	до8% до10%	за год
Наличие победителей и призеров всероссийских конкурсов обучающихся по профессиям и специальностям СПО	участники призеры победители	до 3% до 8% до 10%	за год
Доля выпускников, получивших смежные профессии (специальности) за рамками освоения основных профессиональных образовательных программ, в общей численности выпускников	от 20 до 100	до5%	за год
Доля выпускников, успешно прошедших сертификационные процедуры, в общей численности выпускников	от 5 до 100	до5%	за год
Доля выпускников, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной профессии (специальности) в общей численности выпускников	от 53,5 до 100	до5%	за год
Доля выпускников, освоивших программы среднего профессионального образования, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей в течение з-х лет после окончания обучения	от 0,51 до100	до5%	за год
Доля оплачиваемых: рабочих мест практики в общей численности обучающихся, проходивших практику (за год)	от 30 до100	до5%	за год
Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования	от 10 до100	до5%	за год

Число обучающихся, получающих дополнительную стипендию за счет средств предприятий - социальных партнеров (за год)	от 11 до1000000	до5%	за год
Доля выпускников ПОО, обеспеченных соглашениями о трудоустройстве, в общей численности обучающих	от 20 до100	до5%	за год
Наличие базовых кафедр, учебно-производственных участков на предприятиях	Нет Да	0% до5%	за год
Доля обучающихся, занимающихся в различных кружках, клубах по интересам, спортивных секциях образовательного учреждения, в общей численности обучающихся*	от 80, 01 до 100	до5%	за год
Доля обучающихся, совершивших преступления и правонарушения, в общей численности обучающихся	от 0 до 1	до5%	за год
Доля обучающихся, состоящих на учёте в ИДН. в общей численности обучающихся	от 0 до 1,49	до5%	за год
Доля обучающихся, участвующих в деятельности молодёжных общественных объединений, в общей численности обучающихся	от 22 до 100	до5%	за год
Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, в том числе дистанционных, в общей численности обучающихся	от 30 до 100	до5%	за год
Наличие обучающихся - победителей конкурсов художественной, спортивной, творческой направленности и других, в том числе дистанционных, (за исключением олимпиад и конкурсов профессионального мастерства)	городские областные всероссийский	до3% до5% до8%	за год
Доля студентов принявших участие в сдаче норм ГТО в отчетном году в общей численности студентов	от 40,01 до 100	до5%	за год

2.2. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе и обеспечению безопасности, специалиста по охране труда

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Развитие материального состояния ОУ и инфраструктуры Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	Создание новых инфраструктурных элементов; улучшение МТБ; сохранность	до 30%	за год

	оборудования. Уровень прошлого года	0%	
Наличие нарушений законодательства, выявленных при проведении проверок уполномоченными органами	Наличие нарушений Отсутствие нарушений	0% до 20%	
Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и подготовке к новому учебному году	Озеленение, эстетическое оформление помещений Готовность учреждения к новому учебному году на 50%	до 10% 0%	
Исполнение бюджета за соответствующий период в части закупок	Исполнение бюджета Неисполнение бюджета	до 20% 0%	
Качественная работа с разными документами	Качественное ведение документации Ошибки в оформлении документации	до 10% 0%	
Создание условий, обеспечивающих сохранность жизни, здоровья обучающихся и сотрудников учреждения	Выполнение условий безопасности Нарушение условий безопасности	до30% 0%	за год
Своевременность принятия решения по вопросам организации и проведения учебных мероприятий по обеспечению безопасности, антитеррористической защищенности, гражданской обороны	Своевременность принятия решений Нарушение сроков проведения учебных мероприятий	до20% 0%	
Соблюдение требований законодательства об антитеррористической защищенности объектов	Наличие нарушений законодательства Отсутствие нарушений	0% до20%	
Функционирование охраны, контрольно-пропускного и внутриобъектового режима учреждения	Отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима Нарушения контрольно-пропускного режима	До20% 0%	
Исполнительская дисциплина	Своевременность исполнения приказов директора Несвоевременное исполнение приказов директора	до10% 0%	
Повышение профессионального уровня	Повышение квалификации или участие в форумах, конференциях или др.	до10%	

	обучение Проф. уровень не повышался	0%	

2.3. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности главного бухгалтера

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества учреждения	Своевременный контроль Отсутствие контроля	до 20% 0%	за год
Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно–финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат	Своевременное осуществление анализа и выявление внутрихозяйственных резервов Потери и непроизводственные затраты	до 20% 0%	
Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	Качественное проведение инвентаризации Нет данных о проведении инвентаризации	до20% 0%	
Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	Отсутствие задолженности Присутствие задолженности	до20% 0%	
Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления документов по бухгалтерии	Своевременное исполнение законности Наличие нарушений законодательства	до20% 0%	
Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин	Соблюдение дисциплины Нарушение дисциплины	до 20% 0%	

Своевременность произведения начислений и перечислений платежей	Своевременность начислений и перечислений Нарушение сроков	до20% 0%	
Своевременное и качественное представление отчетной информации	Своевременность представления Нарушение сроков отчетности	до20% 0%	
Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников учреждения	Отсутствие жалоб Присутствие жалоб	до 10% 0%	
Отсутствие замечаний при проведении проверок (на основании актов проверок)	Отсутствие замечаний Зафиксированные замечания	до20% 0%	
Повышение квалификации или участие в форумах, конференциях, или др. обучение	Повышение квалификации или участие в форумах, конференциях или др. обучение Проф. уровень не повышался	до10% 0%	

Приложение № 3

3.1. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности преподавателей, преподавателя-организатора ОБЖ, руководителя физвоспитания

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Динамика стабильных положительных результатов обучающихся промежуточной аттестации и ГИА (более 50%)	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 9,9%	за учебный год
Использование современных образовательных технологий при реализации программ подготовки специалистов среднего звена	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 9,9%	за учебный год
Транслирование практического опыта своей педагогической деятельности (участие в конференциях, конкурсах, публикации и т.д.)	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 9,9%	за учебный год
Участие преподавателей и содействие в помощи к конкурсу профессионального мастерства «Педагогический работник года в	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 9,9%	за учебный год

системе проф. образования Ростовской области»			
Подготовка и сопровождение обучающихся-участников чемпионатов WorldSkillsRussia и Абилимпикс	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 9,9%	за учебный год
Подготовка обучающихся к участию в конференциях, предметных олимпиадах, конкурсах, фестивалях и т.д.	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 9,9%	за учебный год
Внеаудиторная деятельность преподавателя, направленная на освоение общих и профессиональных компетенций обучающихся	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 9,9%	за учебный год
Повышение уровня профессионального образования, прохождение профессиональной подготовки (переподготовки)	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 9,9%	за учебный год
Руководство творческими объединениями	Да – 2 балл Нет - 0 баллов	до 20,8%	за учебный год

3.2. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности методиста

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Эффективность сопровождения педагогических кадров. Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции и др.)	Уровень Региональный, городской уровень, Районный уровень, Уровень учреждения	до 20%	за год
Результативность подготовки педагогических работников к участию в профессиональных конкурсах	Уровень Международный, Всероссийский, Региональный, городской, Районный, Уровень учреждения	до 30%	
Результативность сопровождения педагогических работников при разработке образовательной программы, материалов УМК; подготовке к выступлениям и публикациям	Наличие документа, подтверждающего результат совместной деятельности	до 20 %	

преподавателя			
Разработка новой методической продукции. Организация выставки методических материалов	Наличие тематической папки, буклета. Электронного образовательного ресурса. Методического пособия	до 20%	
Публикации (статьи по распространению и обобщению результативного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет, Выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, Педагогический совет, совещание, круглый стол и др.)	Уровень Международный, Всероссийский, Региональный, городской, Районный, Уровень учреждения	до 30%	
Повышение квалификации, собственного профессионального уровня	Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка, инновационн ая деятельность	до 15%	
Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах	Уровень Международный, Всероссийский, Региональный, городской, Районный Уровень учреждения	до20%	
Высокая степень самостоятельности и профессионализма при выполнении поставленных задач	Да Нет	до 50% 0%	

3.3. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности педагога-психолога

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Участвует в организации, проведении социально-психологического тестирования обучающихся (СПТ), в корректировке и реализации плана профилактической работы.	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 10%	по итогам 1 и 2 полугодия учебного года
Участвует в выявлении и сопровождении обучающихся группы суицидального риска	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 10%	по итогам 1 и 2 полугодия учебного года
Ведет персонифицированный учет несовершеннолетних, требующих индивидуальной профилактической работы, психолого-педагогического сопровождения (в том числе - с девиантным поведением; склонных к потреблению наркотиков; находящихся в трудной жизненной ситуации, в социально опасном	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 10%	по итогам 1 и 2 полугодия учебного года

положении; имеющих факторы риска развития кризисного состояния и (или) суицидальные знаки).			
Участвует в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 10%	по итогам 1 и 2 полугодия учебного года
Использует результаты СПТ в индивидуальной профилактической работе с обучающимися и родителями (законными представителями).	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 10%	по итогам 1 и 2 полугодия учебного года
Достигает положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска	Не менее 90% детей группы риска имеют положительную динамику – 5 баллов Менее 90% - 0 баллов	до 50%	по итогам 1 и 2 полугодия учебного года

3.4. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности социального педагога

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Организация социально-педагогической деятельности с учетом особенностей обучающихся, воспитанников.	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 14,3%	за учебный год
Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 14,3%	за учебный год
Позитивная динамика достижений обучающихся в области правовой культуры, межличностного общения	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 14,3%	за учебный год
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 14,3%	за учебный год
Профессиональная экспертная деятельность (участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад и т.д.)	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 14,3%	за учебный год
Организация работы с социальными партнерами	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 14,3%	за учебный год
Своевременное обеспечение и предоставление установленной отчетной документации	Да – 1 балл Нет - 0 баллов	до 14,2%	за учебный год

3.5. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности воспитателя общежития

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих	Периоды оценивания (за год,

		выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	за квартал, за месяц)
Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	Повышение успеваемости и культуры поведения обучающихся Снижение уровня успеваемости и культуры поведения обучающихся	до 20% 0%	за квартал
Качественная организация и проведение воспитательной, досуговой, внеучебной работы с обучающимися	Проведение мероприятий, оформленных документально	до 20% за каждое мероприятие	
Снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимся без уважительной причины	Снижение (отсутствие) пропусков занятий без уважительной причины Увеличение кол-ва пропусков без уважительной причины	до20% 0%	
Отсутствие учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Отсутствие уч-ся, стоящих на учете Постановка уч-ся на учет	до20% 0%	
Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Снижение (отсутствие) обращений Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до20% до 20%%	
Пропаганда здорового образа жизни	Проведение мероприятий, оформленных в установленном порядке	до 20%	
Исполнительская дисциплина	Своевременность исполнения приказов директора Несвоевременное исполнение приказов директора	до20% 0%	
Качественная работа с разными документами	Качественное ведение документации Ошибки в оформлении документации	до20% 0%	
Повышение профессионального уровня	Повышение квалификации или участие в форумах, конференциях или др. обучение Проф. уровень не повышался	до20% 0%	

3.6. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
- количество детей-участников межгрупповых, общеколледжных мероприятий; - количество детей, вовлечённых в общественно-полезную деятельность на уровне муниципалитета, региона; -количество детей, являющихся членами студенческих, муниципальных, региональных детских общественных объединений и организаций; - количество обучающихся, охваченных дополнительным образованием; - количество мероприятий, организованных для обучающихся в том числе в социальных сетях.	Рост уровня вовлечённости в общественно-полезную деятельность.	до 40%	за год
- количество обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне группы, учреждения, муниципалитета, региона; - количество обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на Всероссийском уровне; - количество обучающихся, снятых с различных видов учёта; - количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся; - количество обучающихся, включённых в кружки, секции (систему дополнительного образования); - количество обучающихся, у которых есть наставники (на конец года).	Адресное вовлечение трудных/ нестандартных подростков - *наблюдается снижение уровня подростковой преступности (в %),* *- проработана система наставничества для трудных/ нестандартных подростков.*	до 40%	
- количество детей-участников Всероссийских конкурсов и проектов; - количество детей-членов Всероссийских молодёжных организаций (АВЦ, СПО-ФДО, ЮИД, РСМ, РСО и др.); - количество детей-участников смен во Всероссийских детских центрах и МДЦ «Артек»; - проведение мероприятий по информированию о Всероссийской повестке для обучающихся, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях; - количество проведённых Дней единых действий в образовательном учреждении; - количество детей-участников Дней единых действий в образовательном учреждении.	Рост числа детей-участников Всероссийских конкурсов и проектов *К концу учебного года:* *- в ОУ выстроена система информированности обучающихся/педагогов/* *родителей о Всероссийских мероприятиях для молодежи.*	до 30 %	

- количество новых привлеченных социальных партнёров; - количество мероприятий, проведённых с социальными партнёрами; - количество мероприятий для родителей (классные часы, мастер-классы, беседы, консультации); - количество мероприятий, организованных совместно с родителями (на уровне группы, колледжа); - количество мероприятий, организованных родителями (на уровне группы, колледжа). *На конец учебного года:* *- сформирован родительский актив по воспитательной работе (с наличием плана работы и реальными результатами деятельности);* *- сформирована партнёрская сетка по реализации рабочей программы воспитания образовательного учреждения.*	Вовлечение родителей и социальных партнёров в воспитательную работу образовательного учреждения.	до 30%	
- количество педагогов, прошедших программы повышения квалификации по теме воспитания; - количество педагогов, организующих мероприятия совместно с обучающимися (в том числе проектная работа с группой); - количество мероприятий от советника для педагогов (мастер-классы, консультации и др.); - количество педагогов-участников муниципальных и региональных конкурсов и проектов; - количество педагогов-участников Всероссийских конкурсов и проектов.	Работа с педагогами *На конец учебного года:* *- все педагоги ОУ вносят свой вклад в реализацию рабочей программы воспитания, понимают свою роль в этой деятельности и достижении целей ОУ в сфере воспитания.*	до 30%	
- выступления с докладами; - проведение мастер-классов по тематике федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан РФ» для педагогов других образовательных организаций (и не только педагогов); - публикация и обобщение нового опыта воспитательной работы в ОУ (соавторство в том числе); - работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в ОУ (в том числе, если работа с социальными сетями ведётся обучающимися); - участие в организации мероприятий по воспитанию на уровне муниципалитета/региона; - участие в мероприятиях по личному профессиональному развитию (участие в семинарах и конференциях, повышение квалификации в области воспитательной работы и др.)	Распространение и трансляция опыта воспитательной работы образовательного учреждения	до 30%	

Приложение № 4

4.1. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности бухгалтера, ведущего бухгалтера, ведущего экономиста, кассира

Перечень показателей оценки	Критерии оценки	Размер	Периоды

эффективности деятельности	(значения показателей)	стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Разработка и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины, оформленных документально (проекты приказов, положений и т.д.)	Да Нет	до 15% 0%	за год
Правильность расходования финансовых средств учреждения	Да Нет	до 15% 0%	
Соблюдение требований законодательства по направлению деятельности бухгалтера	Да Нет	до15% 0%	
Своевременная и качественная сдача отчетной информации	Да Нет	До15% 0%	
Своевременная и качественная сдача годовой отчетной информации	Да Нет	до15% 0%	
Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения	Да Нет	до 15% 0%	
Отсутствие замечаний при проведении проверок (на основании актов проверок)	Да Нет	до15% 0%	
Своевременная и качественная сдача документов в архив (по информации ответственного за архив)	Да Нет	до15% 0%	
Качественное ведение документации	Да Нет	до 15% 0%	
Повышение квалификации или участие в форумах, конференциях, или др. обучение	Да Нет	до15% 0%	
Высокая степень самостоятельности и профессионализма при выполнении поставленных задач	Да Нет	до50% 0%	

4.2. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности специалиста по кадрам, ведущего специалиста по кадрам, начальника отдела кадров.

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Эффективная организация своей работы, своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности	Да Нет	до 15% 0%	за год
Качественное ведение документации (личных дел, приказов, книг учета, протоколов, актов и т.д.)	Да Нет	до 15% 0%	
Своевременное ознакомление сотрудников и обучающихся с решениями и приказами руководства	Да Нет	до15% 0%	

Предоставление в установленные сроки запрашиваемой кадровой информации (списков, справок, выписок из приказов, дубликатов документов и т.д.)	Да Нет	до15% 0%	
Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения на деятельность специалиста	Да Нет	до15% 0%	
Отсутствие замечаний при проведении проверок (на основании актов проверок)	Да Нет	до 15% 0%	
Своевременная и качественная сдача отчетной информации	Да Нет	до15% 0%	
Своевременная и качественная сдача документов в архив (по информации ответственного за архив)	Да Нет	до15% 0%	
Повышение квалификации или участие в форумах, конференциях, или др. обучение	Да Нет	до 15% 0%	
Внедрение инновационных технологий в кадровое делопроизводство	Да Нет	до15% 0%	
Высокая степень самостоятельности и профессионализма при выполнении поставленных задач	Да Нет	до50% 0%	

4.3. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности юрисконсульта, специалиста по закупкам.

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Эффективная организация своей работы, своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности	Да Нет	до 15% 0%	за год
Отсутствие предписаний контролирующих органов по качеству нормативно – правовых документов учреждения	Да Нет	до 15% 0%	
Отсутствие претензий по процедуре проведения закупок товаров, работ и услуг	Да Нет	до15% 0%	
Соответствие договорной, финансовой и трудовой дисциплины законодательным нормам Ростовской области и РФ	Да Нет	до15% 0%	
Своевременная претензионная работа с поставщиками, арбитражным судом и др. судебными органами	Да Нет	до15% 0%	
Разработка новых положений; подготовка договоров	Да Нет	до 15% 0%	
Мониторинг изменений в законодательстве Ростовской области и РФ, подготовка тематических электронных информационных	Да Нет	до15% 0%	

подборок и оперативное ознакомление с ними администрации учреждения			
Качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства, связанных с основной и иной уставной деятельностью учреждения	Да Нет	до15% 0%	
Отсутствие жалоб со стороны работников учреждения на деятельность специалиста	Да Нет	до 15% 0%	
Повышение квалификации или участие в форумах, конференциях, или др. обучение	Да Нет	до15% 0%	
Высокая степень самостоятельности и профессионализма при выполнении поставленных задач	Да Нет	до50% 0%	

4.4. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности секретаря руководителя, секретаря учебной части, секретаря-машинистки по заочному отделению, лаборанта

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Эффективная организация своей работы, своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности	Да Нет	до 25% 0%	за год
Документы ведутся и представляются своевременно и качественно	Да Нет	до25% 0%	
Высокая культура делопроизводства, использование прогрессивных форм обработки, учета и ведения документации с использованием компьютерных программ	Да Нет	до25% 0%	
Отсутствие ошибок при составлении документов	Да Нет	до25% 0%	
Качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства, связанных с основной и иной уставной деятельностью учреждения	Да Нет	до 25% 0%	
Разработка и внедрение методических рекомендаций по ознакомлению сотрудников учреждения с правилами ведения делопроизводства для введения единых требований к оформлению и учету документов (журналов, книг учета, локальных актов и др.)	Да Нет	до25% 0%	
Высокая степень самостоятельности и	Да	до50%	

профессионализма при выполнении поставленных задач	Нет	0%	

4.5. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности программиста

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Эффективная организация своей работы, своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности	Да Нет	до 25% 0%	за год
Отсутствие случаев срыва учебной и производственной деятельности в следствии неисправности компьютерной техники и оборудования	Да Нет	До25% 0%	
Своевременное устранение неполадок оборудования и сбоев в программном обеспечении	Да Нет	до25% 0%	
Сохранность компьютерного оборудования и систем	Да Нет	До25% 0%	
Качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства, связанных с основной и иной уставной деятельностью учреждения	Да Нет	до 25% 0%	
Повышение профессионального мастерства (обучение, профессиональная подготовка или переподготовка)	Да Нет	до 25% 0%	
Высокая степень самостоятельности и профессионализма при выполнении поставленных задач	Да Нет	до50% 0%	

4.6. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Эффективная организация своей работы по качественному обслуживанию читателей (отсутствие жалоб на обслуживание)	Да Нет	до 35% 0%	за год
Увеличение количества читателей	Да	до 30%	

	Нет	0%	
Пополнение библиотечного фонда в пределах выделения бюджетных средств	Да Нет	до15% 0%	
Отсутствие потери и порчи литературы	Да Нет	До35% 0%	
Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки, пополнение фонда электронных каталогов, электронных учебников, пособий	Да Нет	До30% 0%	
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Да Нет	до 20% 0%	
Наличие публикаций	Да(за 1 публикацию) Нет	до5% 0%	
Зафиксированное участие (протоколы, программы и т.п.) в семинарах, конференциях, (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	Областной уровень Уровень учреждения, районного, городского	до15% до 10%	
Организация и проведение открытых мероприятий, направленных на формирование информационной культуры обучающихся (выставки, читательские конференции, классные часы, участие в краеведческих чтениях) (при наличии оформленной документации)	Да (за одно мероприятие) Нет	до 5% 0%	

4.7. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности коменданта

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Качественные санитарно-гигиенические условия в помещениях, соответствующие требованиям СанПиН.	Да Нет	до 25% 0%	за год
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Да Нет	до 35% 0%	
Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения здания	Да Нет	До30% 0%	
Эстетическое оформление помещений и прилежащей территории	Да Нет	До30% 0%	
Высокая сохранность имущества	Да Нет	до25% 0%	
	Да	до 25%	

Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ при подготовке к учебному году	Нет	0%	
Отсутствие конфликтных и проблемных ситуаций при выполнении своих обязанностей с обслуживающим персоналом и обучающимися	Да Нет	до10% 0%	
Жалоб сотрудников на работу коменданта не имеется	Да Нет	до 20% 0%	

Приложение № 5

5.1. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности водителя автомобиля

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Частота иногородних поездок более 15 за месяц	Да Нет	50 %	за год
Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автомобиля	Да Нет	до 10% 0%	
Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	Да Нет	до 30% 0%	
Отсутствие нарушений правил дорожного движения в ходе перевозки сотрудников и обучающихся	Да Нет	до 50% 0%	
Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автомобиля	Да Нет	до 30% 0%	
Отсутствие жалоб от сотрудников на работу водителя	Да Нет	до 30% 0%	

5.2. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Сложность, важность, высокое качество, самостоятельность и ответственность по поддержанию зданий и сооружений в рабочем порядке	Да Нет	До100% 0%	за месяц
Качественная сезонная подготовка обслуживаемых зданий и сооружений	Да Нет	До100% 0%	

5.3. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности дворника

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Сложность, важность, высокое качество, самостоятельность и ответственность по поддержанию территории учреждения и фасада здания в чистоте и порядке	Да Нет	до100% 0%	за месяц
Качественная сезонная подготовка территории, кустов, древонасаждений	Да Нет	до100% 0%	

5.4.Критерии оценки результативности и эффективности деятельности уборщика служебных помещений

Перечень показателей оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (всего 200%)	Периоды оценивания (за год, за квартал, за месяц)
Сложность, важность, высокое качество, самостоятельность и ответственность по поддержанию убираемых территорий в чистоте и порядке	Да Нет	до100% 0%	за месяц
Проведение качественного текущего ремонта во время летних каникул или выполнение качественной генеральной уборки закрепленных площадей	Да Нет	до100% 0%	