

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное профессиональное образовательное автономное учреждение
Амурской области
«Благовещенский политехнический колледж»
(ГПОАУ БПК)

675025 Амурская область, город Благовещенск, улица Чайковского, дом 16, тел. (416-2) 20-01-39, 22-52-09
Электронная почта: polit523139@mail.ru
Официальный сайт: <http://www.polyt-amur.ru>

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Заместитель министра образования
и науки Амурской областной

Приказ исполняющего обязанности
директора

Письмо № 10-378

Приказ № 16-О

от «21» января 2019 год

от «22» января 2019 год

СОГЛАСОВАНО

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ГПОАУ БПК ГМПР

Совет Учреждения

Протокол № 1

Протокол № 11

от «22» января 2019 год

от «22» января 2019 год

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Государственного профессионального
образовательного автономного учреждения Амурской области
«Благовещенский политехнический колледж»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Благовещенский политехнический колледж», подведомственного министерству образования и науки Амурской области (далее – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и приказом министерства образования и науки Амурской области от 09.01.2019 № 4 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников

государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области».

1.2. Положение включает в себя:

1.2.1. размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

1.2.2. наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

1.2.3. наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера;

1.2.4. условия оплаты труда руководителя Учреждения и заместителя руководителя Учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.2.5. иные выплаты.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеров окладов (должностных окладов) заработной платы устанавливаются Коллективным договором Учреждения, настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников и являются обязательными для включения в трудовой договор («эффективный контракт»).

1.4. Наименование должностей руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих и квалификационные требования к ним, а также система оплаты труда работников Учреждения должны соответствовать наименованиям и требованиям единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

1.5. Заработная плата работников Учреждения (без учета единовременных премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета единовременных премий и иных выплат стимулирующего характера) осуществляемой до ее введения, при условии сохранения объема выполняемой работы, должных обязанностей и выполнения работ по той же квалификации.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии, предоставленной Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг, и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

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

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

1.9. 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 (МРОТ).

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

1.11. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.12. Работодатель обязан заключить с каждым работником Учреждения трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности труда работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставленных государственных услуг.

1.13. Размер и сроки индексации заработной платы работников Учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных законом Амурской области «Об областном бюджете» на очередной финансовый год.

1.14. При установлении системы оплаты труда работников Учреждения работодатель обеспечивает:

1.14.1. наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом;

1.14.2. применение демократических процедур при оценке эффективности труда различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного профсоюзного органа, при его наличии).

1.15. Действие настоящего Положения распространяет свое действие на работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в Учреждении как по основному месту работу, так и на условия внешнего или внутреннего совместительства.

1.16. Настоящее Положение является самостоятельным локальным актом, не входящим в состав Коллективного договора Учреждения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения.

2.3. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 3 и 4 настоящего Положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам Учреждения могут быть установлены, в пределах фонда оплаты труда, следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Амурской области).

3.2. Оплата труда работников Учреждения, в соответствии со статьями 146 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда по условиям труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо Коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Конкретный перечень должностей и порядок установления повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании соответствующего приказа по Учреждению. Размер указанных выплат определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на установленный процент данных выплат.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

В случаях, когда должности, перечисленные в перечне, но работники фактически не заняты на работах с вредными и/или опасными условиями труда, повышение оплаты труда таких работников не производится. При непосредственной занятости в подразделениях (на должностях), перечисленных в перечне, не полный рабочий день – оплата осуществляется пропорционально времени занятости на работах с вредными и/или опасными условиями труда.

Расчет доплаты за час работы с вредными и/или опасными условиями труда определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году (или норму рабочего времени в данном месяце), в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику, и умножения полученного результата на число фактически отработанных им, на указанных работах, часов/дней.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом финансово-экономического положения Учреждения:

3.3.1. размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы или выполнении работ в других условиях без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется с письменного согласия работника (в том числе объеме и сроке, в течение которого работник будет выполнять дополнительную и иную работу) по соглашению сторон трудового договора в процентах к должностному окладу, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и с учетом финансово-экономического положения Учреждения;

3.3.2. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера, без учета компенсационных и стимулирующих выплат. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. В случае выполнения сверхурочных работ работниками, которым установлен суммированный учет рабочего времени, почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду, т.е. сверхурочными считаются только часы, переработанные работниками, по инициативе работодателя, сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы. При суммированном учете рабочего времени оплата всех видов работ (дежурств) предусмотренных графиком (за исключением работы по графику в праздничный день), осуществляется в одинарном размере.

3.3.4. доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»:

3.3.4.1. размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ночное время – время с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году или соответствующем месяце, в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику, и умножения полученного результата на число фактически отработанных им часов в ночное время. Перечень должностей, которым производится повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются соответствующим приказом по Учреждению.

3.3.5. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующих размерах:

- при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.6. размеры повышения оплаты труда за дополнительные трудовые затраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) приказом по Учреждению и составляют:

а) надбавка за классное руководство (максимальное количество групп для классного руководства на одного педагогического работника Учреждения составляет две группы):

- за одну группу – до 20 процентов;
- за две группы – до 30 процентов.

б) надбавка за проверку письменных работ – 6 процентов от расчета за установленную нагрузку на основании соответствующего приказа;

в) надбавка за ведение кабинетов, учебными мастерскими, лабораториями – 15 процентов;

г) надбавка за руководство цикловой комиссией – 15 процентов.

3.3.7. За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, работникам могут устанавливаться надбавки к окладам (должностным окладам) доплата за специфику работы (например, доплата водителю автомобиля за ненормированный рабочий день).

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Амурской области) (далее – процентная надбавка за стаж работы в южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районного коэффициента, в размере 1,3 и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Амурской области, в размерах предусмотренных нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, но не более 30 процентов. Лицам в возрасте до 30 лет процентная надбавка за стаж работы в южных районах Амурской области выплачивается в размере 30 процентов с первого дня работы, при условии проживания в указанных районах не менее 5 лет.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области.

3.6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Амурской области начисляется на фактический заработок.

3.7. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с п. 32 Единых рекомендаций виды выплат стимулирующего характера рекомендуется определять с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России

от 29.12.2007 № 818, а также приложением № 2 к постановлению Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка педагогическим работникам (за исключением заместителей руководителя – педагогическим работникам) за наличие квалификационной категории;

- надбавка за классность водителям автомобилей;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за качество выполняемых работ может производиться работника за:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовательном процессе;

- работу в условиях эксперимента;

- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

- использование здоровьесберегающих технологий;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

- организацию и проведение мероприятий/занятий/уроков, повышающих авторитет и имидж Учреждения, в том числе по дополнительным образовательным программам и подготовке обучающихся для соревнований различного уровня (повышения квалификации, обучение, переобучение, школа китайского языка, проведение спортивных мероприятий, секций, занятий, тренировок и т.д.);

- высокий уровень исполнительской дисциплины;

- подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;

- досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

- применение в практической работе новых технологий.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников (далее – Критерии), разработанными Учреждением по согласованию с министерством образования и науки Амурской области, которая производится работникам за:

4.4.1. интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

4.4.2. перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

4.4.3. непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

4.4.4. выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.5. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование к качественному результату труда и поощрение работников за выполненную работу.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре («эффективный контракт») с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору/«эффективный контракт»).

4.7. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены, как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютном размере, в рублях. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством Российской Федерации выплаты стимулирующего характера работникам предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться, как одновременно всех работников Учреждения, так и отдельных его структурных подразделений, отдельных работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании письменных отношений руководителей структурных подразделений и/или

работников Учреждения ответственных за определенный объем выполняемой/выполненной работы.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждений устанавливаются настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.9. Критерии характеризуют основную деятельность Учреждения, в первую очередь выполнение установленного ему планового государственного задания и его финансово-экономическую деятельность.

4.10. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера с учетом следующих принципов:

4.10.1. объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

4.10.2. предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

4.10.3. адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4.10.4. своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

4.10.5. прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.11. Оценку Критериев различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера осуществляет Комиссия по принятию решений об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (далее – Комиссия), которая создается в целях применения демократических процедур.

4.12. Членами Комиссии могут быть только работники Учреждения. Комиссия может состоять из:

1) Председатель комиссии – руководитель Учреждения;

2) Члены комиссии:

- заместитель директора по учебной работе и производственной работе;

- заместитель директора по воспитательной работе;

- заместитель директора по общим вопросам;

- главный бухгалтер;

- председатель первичной профсоюзной организации ГПОАУ БПК ГМНР;

- юрисконсульт;

- экономист;

- другие работники Учреждения.

4.13. Состав Комиссии, ее председатель и члены Комиссии, утверждается приказом руководителя Учреждения и действует до момента внесения изменений в данный приказ. Внесение изменений в приказ может

производиться на усмотрение руководителя Учреждения неограниченное количество раз и без ограничения временного интервала.

4.14. Оценка Критериев преподавателей и мастеров производственного обучения Учреждения производится и их значения устанавливаются два раза в год (календарный год). Конкретные сроки оценки Критериев преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливаются приказом по Учреждению.

4.15. Работники Учреждения, для оценки и утверждения Критериев, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения, представляют на рассмотрение Комиссии документацию с оценкой Критериев в сроки и по форме установленные приказом по Учреждению.

4.16. Решение Комиссии оформляется письменным документом, визируется всеми членами Комиссии и передается в бухгалтерию Учреждения для оформления итогов решения Комиссии приказом по Учреждению, начисления и выплаты заработной платы работникам.

4.17. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены на срок не более одного календарного года приказом по Учреждению на основании решения Комиссии с участием выборного профсоюзного органа, с учетом разработанных в Учреждении Критериев и с учетом обеспечения финансовыми ресурсами.

4.18. Критерии характеризуют показатели выполнения объема и качества труда работников, а также учитывают соблюдение исполнительской дисциплины и кодексов профессиональной этики.

4.19. Размер фонда, направляемого на осуществления выплат стимулирующего характера, устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый месяц и/или квартал и/или полугодие и/или год.

4.20. Оплата выплат стимулирующего характера в Учреждении производится в денежной форме, в рублях.

4.21. В случае недостатка денежных средств на расчетном счете Учреждения для осуществления выплат стимулирующего характера, оплата осуществляется на основании принятого решения Советом Учреждения (основанием является протокол, подписанный всеми членами Совета Учреждения).

4.22. Выплаты стимулирующего характера включаются в расчет средней заработной платы для начисления отпускных, больничного листа, командировок, учебного отпуска, специализации, повышения квалификации и т.д.

4.23. Выплаты стимулирующего характера осуществляются только из экономии по фонду оплаты труда. Фонд оплаты труда определяется планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый период.

4.24. Начисление и оплата выплат стимулирующего характера производится в сроки выплаты заработной платы:

4.24.1. всем работникам, за исключением преподавателей – за фактически отработанное работником время в отчетном периоде;

4.24.2. преподавателям – в размере, установленном приказом руководителя Учреждения, независимо от количества отработанных дней в отчетном периоде.

4.25. При увольнении работника, начисление выплат стимулирующего характера производится по итогам работы, за фактически отработанное время.

4.26. Фонд выплат стимулирующего характера формируется за каждый отчетный период из средств, субсидии на выполнение государственного задания, предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности – раздельно по каждому из них – экономии по базовой и компенсационной части фонда оплаты труда, средств, высвобождаемых в течение года в результате оптимизации штатного расписания.

4.27. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее - Надбавка) устанавливается на основе Критериев за отчетный период. Период для оценки результатов труда работников Учреждения, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения, устанавливается равным одному месяцу.

4.28. При определении размера Надбавки работникам Учреждения применяется индивидуальная оценка результатов труда каждого работника Учреждения. Начисление Надбавки производится ежемесячно.

4.29. Определение размера Надбавки конкретным работникам производится исходя из расчета суммы финансовых средств на оплату труда работника, базового размера Надбавки и сводного показателя – коэффициент интенсивности труда работника Учреждения.

4.30. Расчетная сумма финансовых средств на оплату труда работника – предварительная сумма заработной платы, рассчитываемая исходя из фонда оплаты труда от привлечения средств по всем источникам финансирования. Сумма средств на осуществление выплат Надбавки работнику определяется путем вычета оклада (должностного оклада), компенсационных выплат и прочих фиксированных стимулирующих выплат, устанавливаемых настоящим Положением и иными локальными актами с учетом мнения представительного органа работников, из его персональной расчетной суммы финансовых ресурсов на оплату труда.

4.31. Базовый размер Надбавки – часть суммы заработной платы, направляемая на осуществление Надбавки, до учета результатов оценки труда работника на основании Критериев. Базовый размер Надбавки (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в диапазоне от 0,05 до 10,0 окладов (должностных окладов) применительно к должностям или группе должностей, согласно ПКГ, оценка которых производится. Конкретный базовый размер Надбавки зависит от материального положения Учреждения.

4.32. Базовый размер Надбавки заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается в диапазоне от 0,05 до 2,0 окладов (должностных окладов).

4.33. Базовые размеры Надбавки пересматриваются ежемесячно Комиссией, и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Отдельным высокоэффективным работникам руководитель Учреждения имеет право самостоятельно устанавливать базовый размер Надбавки, без согласования с Комиссией, на неопределенный период времени, который может быть отражен в трудовом договоре («эффективном контракте»)/дополнительном соглашении к трудовому договору «эффективному контракту».

4.34. Коэффициент интенсивности труда работника определяется на основании данных за отчетный период и применяется в отчетном периоде.

4.35. Коэффициент интенсивности труда исчисляется в процентах, с округлением до целого.

4.36. Итоговый размер Надбавки работнику (по должности) за текущий месяц (период) определяется путем умножения базового размера Надбавки на коэффициент интенсивности труда, расчет которого производится на основании Критериев и их значимости. При этом совокупная значимость всех этих Критериев составляет 100 процентов, а значимость отдельного Критерия может варьироваться от 5 процентов до 50 процентов. Для каждой должности определяется перечень Критериев, отражающих объективную оценку интенсивности труда работников, число которых не должно превышать 20. Количество параметров интенсивности, участвующих в расчете одного показателя Критериев, не ограничивается.

4.37. Для Критериев определяются целевые нормативы, устанавливаемые на основе статистических данных или директивно по решению Комиссии. Для всех показателей определяются долевые зависимости от базового размера Надбавки.

4.38. Критерии, их значимость и методика расчета коэффициента интенсивности труда работников Учреждения устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

4.39. В целях стимулирования педагогических работников Учреждения к повышению квалификации, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

4.39.1. при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

4.39.2. при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов.

4.40. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

4.40.1. для руководителей структурных подразделений (заведующий отделением, руководитель ресурсного центра и т.д.) и заместителей директора (педагогов) – в процентах на установленную среднюю месячную заработную плату с учетом учебной (преподавательской) нагрузки;

4.40.2. для преподавателей и мастеров производственного обучения Учреждения – в процентах на среднюю месячную заработную плату с учетом учебной (преподавательской) нагрузки;

4.40.3. для педагогических работников Учреждения, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения – в процентах к окладу (должностному окладу).

4.41. Квалификационная категория устанавливается, и выплата за ее наличие выплачивается со дня принятия решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории в установленном порядке сроком на 5 лет, за фактически отработанное время. До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке. В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока. При наступлении у работника Учреждения права на применение выплаты за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.42. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации, может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей, в следующем размере:

- первый класс – 25 процентов;
- второй класс – 10 процентов.

4.43. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам, за исключением педагогических работников административно-управленческого персонала Учреждения устанавливаются в следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 5 лет включительно – 5 %;
- от 5 до 10 лет включительно – 10 %;
- от 10 до 15 лет включительно – 15 %;
- свыше 15 лет – 20 %.

4.44. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам Учреждения устанавливаются:

4.44.1. для преподавателей и мастеров производственного обучения Учреждения – в процентах на среднюю месячную заработную плату с учетом учебной (преподавательской) нагрузки;

4.44.2. для остальных педагогических работников Учреждения, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения – в процентах к окладу (должностному окладу).

4.45. С целью поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть произведены премиальные выплаты по итогам работы за месяц и/или квартал и/или полугодие и/или год (далее – премиальные выплаты по итогам работы).

4.46. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя по Учреждению, на основании письменных отношений руководителей структурных подразделений, с полным обоснованием их целесообразности начисления и выплаты, и только при условии экономии по фонду оплаты труда:

4.46.1. заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно на основании приказа руководителя Учреждения;

4.46.2. руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя по представлению заместителей руководителя и главного бухгалтера;

4.46.3. остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, по представлению руководителей данных структурных подразделений.

4.47. При назначении премиальных выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности Учреждения;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности по своему разделу работы;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

4.48. Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

4.49. Премиальные выплаты по итогам работы могут быть установлены как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере, рублях.

4.50. При невыполнении установленных работнику Критериев, нарушении работником трудовой, штатной или финансовой дисциплины, ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, возложенных на него должностной инструкцией, предоставлении недостоверной информации, невыполнении правил по охране труда, технике безопасности, санитарно – эпидемиологического режима, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, несоблюдении конфиденциальности, нарушении служебной и/или коммерческой тайны, при наличии обоснованных жалоб обучающихся и/или работников Учреждения на качество работы, а также работникам, имеющим

дисциплинарное взыскание в отчетном периоде (на весь период действия приказа о дисциплинарном взыскании – 1 календарный год, ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации), по решению Комиссии могут быть снижены или выплаты прекращены до истечения установленного срока Надбавки, премиальных выплат по итогам работы и надбавки за качество выполняемых работ.

4.51. В целях повышения материальной заинтересованности работников, в повышении эффективности их труда, улучшения качества работы, своевременного и качественного выполнения работниками своих трудовых обязанностей, участия работников в выполнении особо важных и срочных работ может быть произведено единовременное премирование (Единовременная премия) работников.

4.52. Единовременная премия производится работникам за выполнение особо важных и срочных работ и/или при условии выполнения Учреждением следующих показателей (если хотя бы один из показателей не выполняется, то руководитель Учреждения оставляет за собой право не производить оплату):

4.52.1. выполнение планового государственного задания. Выполнение целевых показателей, в рамках выполнения «дорожной карты», утвержденных на текущий календарный год министерством образования и науки Амурской области;

4.52.2. отсутствие обоснованных жалоб на качество и своевременность оказания образовательных услуг. Отсутствие замечаний контролирующих органов и вышестоящих инстанций о соблюдении исполнительской дисциплины по срокам сдачи отчетов, заявок, качеству и достоверности представляемой информации, финансовой дисциплине, в том числе по аудиту и организации бухгалтерского учета;

4.52.3. обеспечение бесперебойной работы Учреждения (стабильное финансовое положение, своевременный ремонт, техническое обслуживание хозяйственного комплекса, организация процесса предоставления образовательных услуг населению и т.д.);

4.52.4. выполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Губернатора Амурской области от 18.04.2013 года № 77-р «О Плана мероприятий («дорожной карте») «Изменения, направленные на повышение эффективности образования и науки в Амурской области», Постановления Правительства Амурской области от 15.04.2013 года № 163 (ред. от 08.12.2017 года) «О мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных учреждениях Амурской области».

4.53. Единовременная премия может быть выплачена работнику Учреждения только при условии выполнения следующих показателей:

4.53.1. выполнение установленных порядков, стандартов и методик учебного процесса – 100,0 процентов;

4.53.2. участие в выполнении особо важных работ, мероприятий;

4.53.3. отсутствие фактов нарушения финансово – хозяйственной дисциплины;

4.53.4. своевременная сдача отчетности, в том числе налоговой, финансовой и бухгалтерской;

4.53.5. отсутствие ошибок в работе, жалоб и замечаний на качество выполняемой работы со стороны, как административного персонала, так и контролирующих органов;

4.53.6. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

4.53.7. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

4.53.8. особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, бесперебойной работы учреждения).

4.54. Единовременная премия работнику Учреждения не производится при наличии следующих показателей:

4.54.1. невыполнение показателей п. 4.53;

4.54.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, требований Трудового кодекса Российской Федерации, охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;

4.54.3. нарушение установленных порядков, стандартов учебного процесса;

4.54.4. не соблюдение правил техники безопасности;

4.54.5. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

4.54.6. невыполнение приказов и распоряжений руководства, других организационно – распорядительных документов Учреждения;

4.54.7. прогул или появление на работе в нетрезвом состоянии, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение одного рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время;

4.54.8. утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения или иное причинение ущерба виновными действиями работника;

4.54.9. умышленное искажение отчетности;

4.54.10. наличие факта нарушения финансово – бюджетной дисциплины;

4.54.11. нарушение установленных Учреждением требований оформления документации, результатов работ, сроков выполнения или сдачи работ.

4.55. Руководитель Учреждения имеет право единолично принимать решение о назначении и выплате единовременной премии, а также самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника.

4.56. Единовременная премия за отчетный период может быть выплачена работникам не позднее двух месячного срока после окончания отчетного периода.

4.57. Единовременная премия выплачивается работнику за тот месяц, в котором событие имело место быть.

4.58. Единовременная премия может осуществляться, как одновременно всех работников Учреждения, так и отдельных его структурных подразделений, отдельных работников Учреждения.

4.59. Единовременная премия может быть установлена:

4.59.1. в виде фиксированной суммы;

4.59.2. в количестве окладов (должностных окладов).

4.60. Единовременная премия выплачивается в размере, установленном приказом руководителя Учреждения, независимо от количества отработанных дней в периоде, по итогам которого происходит ее осуществление.

4.61. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ и/или при условии выполнения показателей, конкретизируемых в п. 4.53 настоящего Положения определяется руководителем Учреждения, предельными размерами не ограничивается и выплачивается по факту выполнения работы/показателей, поручения ограниченному кругу работников в зависимости от их трудового вклада.

4.62. На единовременную премию не начисляются районный коэффициент (1,3) и процентная надбавка за работу в южных районах Амурской области (30 процентов).

4.63. Единовременная премия включается в расчет средней заработной платы для начисления отпускных, больничного листа, командировок, учебного отпуска, специализации, повышения квалификации и т.д.

4.64. Порядок оказания материальной помощи и осуществления единовременной премии не входящей в систему оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

4.65. Выплаты за наличие почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе (основной ставке).

4.66. При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится только по одному из оснований.

4.67. Размеры выплат за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (должностному окладу) составляют:

- почетные звания «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

- ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти (знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации и т.д.) – 20 процентов;

- кандидат наук – 30 процентов;

- доктор наук – 50 процентов.

4.68. На выплаты стимулирующего характера, за исключением единовременной премии, начисляются районный коэффициент, в размере 1,3 и

процентная надбавка за стаж работы в южных районах Амурской области, в размере 30 процентов.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209.

5.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

5.5. Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета, утвержденной постановлением правительства Российской Федерации от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6. Заработная плата руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

5.6.1. руководителю Учреждения – министром образования и науки Амурской области по согласованию с управлением занятости населения Амурской области и заместителем председателя Правительства Амурской

области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях;

5.6.2. заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения – руководителем Учреждения.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается приказом министерства образования и науки Амурской области в кратности от 1 до 3, и может быть увеличен приказом министерства образования и науки Амурской области.

5.8. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения и примерного Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Амурской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Амурской области от 09.01.2019 № 4 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области».

5.9. В целях поощрения руководителю Учреждения устанавливаются премия по итогам работы (за месяц или квартал, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, выплачиваемые в порядке, установленном пунктом 11 Положения об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов государственной власти и иных государственных органов Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209.

5.10. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения ежегодно устанавливаются министерством образования и науки Амурской области в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем Учреждения.

5.11. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя Учреждения производятся на основании приказа министерства образования и науки Амурской области (основанием для начисления и осуществления выплаты стимулирующего характера и премирования руководителя Учреждения является приказ министерства образования и науки Амурской области).

5.12. Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с решением министерства образования и науки Амурской области, при этом учитывается:

- рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;

- выполнение Учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;
- выполнение Учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, министерства образования и науки Амурской области, принятых в отношении Учреждения в соответствии с его компетенцией;
- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);
- отсутствие в Учреждении задолженности по заработной плате;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и другое;
- результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;
- результаты независимой оценки качества условий оказания услуг Учреждением;
- выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг Учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки);
- физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);
- создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе Учреждения (по результатам мониторинга);
- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися Учреждения;
- количество учащихся, отчисленных из Учреждения и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;
- участие Учреждения в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;
- выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

5.13. Стимулирование руководителя осуществляется по итогам работы за месяц и/или квартал и/или полугодие и/или год.

5.14. Единовременная премия руководителю Учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается при наличии:

- письменного поручения губернатора области, первого заместителя председателя Правительства области руководителю Учреждения о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;
- письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя Учреждения в общие результаты работы.

5.15. Решение об установлении руководителю Учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается министром образования и науки Амурской области, по согласованию с первым заместителем председателя Правительства области и выплачивается на основании приказа Учреждения, при этом основанием для

приказа Учреждения является приказ министерства образования и науки Амурской области.

5.16. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения приказом по Учреждению.

5.17. Заместители руководителя Учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.18. Заместителям руководителя (педагогическим работникам) может быть установлена учебная (преподавательская) работа в соответствии и на основании требований законодательства Российской Федерации, регламентирующие данные вопросы, в размере до 0,5 установленной ставки учебной (преподавательской) работа (360 часов в год).

5.19. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на основании показателей и критериев оценки эффективности их труда.

6. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 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».

6.2. Преподавателям Учреждения, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы установлена 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки – оклада (должностного оклада) преподавателя на установленный ему объем годовой учебной (преподавательской) нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка – определяется путем деления месячной ставки – оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму учебной (преподавательской) нагрузки – 72 часа.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с министерством образования и науки Амурской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения. При этом должна соблюдаться Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций,

утвержденная Постановлением правительства Российской Федерации от 08.08.2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

7.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в общем фонде оплаты труда должна составлять не более 40 процентов. Перечень должностей (профессий) работников Учреждения, относящихся к административно-управленческому, педагогическому, учебно-вспомогательному персоналу, работникам культуры, среднему медицинскому персоналу и вспомогательному персоналу приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

7.3. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определяется приказом руководителя Учреждения на начало финансового года и подлежит изменению в течение финансового года.

7.4. Конкретный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников Учреждения определяется руководителем, исходя из специфики Учреждения.

7.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.6. Если расчетный период работником отработан не полностью (увольнение, больничный лист и т.д.), при расчете средней заработной платы стимулирующие выплаты (за исключением материальной помощи, единовременной премии и единовременной премии не входящей в систему оплаты труда) учитываются пропорционально отработанному периоду. Руководители (ответственные за работу) структурных подразделений, за неделю до даты увольнения работника, подают на рассмотрение Комиссии по принятию решений об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения информацию о выполнении данным работником показателей и критериев оценки эффективности труда работника по форме, установленной настоящим Положением. Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат работнику и информирует в письменном виде бухгалтерию Учреждения о принятом решении.

7.7. Особенности работы по совместительству педагогических работников:

1) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

2) продолжительность рабочего времени по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

7.8. На основании Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических медицинских фармацевтических работников и работников культуры» для педагогических работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора («эффективный контракт») следующие виды работ:

7.8.1. литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

7.8.2. проведение технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

7.8.3. педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

7.8.4. осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в Учреждении в объеме не более 300 часов в год;

7.8.5. педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

7.8.6. работа без занятия штатной должности в Учреждении, в том числе выполнение педагогическими работниками Учреждения обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, проведение спортивных мероприятий, подготовка обучающихся к соревнованиям различного уровня и др.

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

7.10. Определение размеров оплаты труда по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.11. Временным заместительством считается исполнение обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью или связано с распорядительными функциями с согласия работников.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГПОАУ АО БПК

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

1. Оклады (ставки заработной платы), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (ставки заработной платы), рублей
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	
- секретарь учебной части	6 600
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	7 400
2-й квалификационный уровень	7 700
ПКГ «Педагогические работники»	
1-й квалификационный уровень	9 700
2-й квалификационный уровень, в том числе: - педагог-организатор - социальный педагог	9 900
3-й квалификационный уровень, в том числе: - воспитатель - мастер производственного обучения - методист - педагог-психолог	10 100
4-й квалификационный уровень, в том числе: - преподаватель <*> - руководитель физического воспитания - старший воспитатель - старший методист	10 350

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (ставки заработной платы), рублей
- тьютор<*>	10 350
<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу <*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования	
ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
1-й квалификационный уровень, в том числе: - заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением<*>	13 700
2-й квалификационный уровень, в том числе: - заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; - начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <*>;	13 900
3-й квалификационный уровень, в том числе: - начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования: - руководитель ресурсного центра	14 100
<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню <*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню	

2. Оклады (ставки заработной платы) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (ставки заработной платы), рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
<p>1-й квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дворник - кастелянша - рабочий по комплексному обслуживанию зданий - столяр - слесарь-сантехник - сторож (вахтёр) - уборщик служебных помещений - электромеханик - электромонтёр <p>1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда</p>	<p>8 000 8 200 8 400</p>
<p>2-й квалификационный уровень Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"</p>	8 800
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
<p>1-й квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <ul style="list-style-type: none"> - водитель автомобиля - рабочий по комплексному обслуживанию зданий - столяр - слесарь-сантехник - электромеханик - электромонтёр <p>4-го квалификационного разряда</p>	9 000

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (ставки заработной платы), рублей
5-го квалификационного разряда	9 300
2-й квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - столяр - слесарь-сантехник - электромеханик - электромонтёр	
6-го квалификационного разряда	10 000
7-го квалификационного разряда	10 700
3-й квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 000
4-й квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): - выполняющие важные и ответственные работы	12 000

2. Оклады (должностные оклады) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих»:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1-й квалификационный уровень - дежурный по общежитию - делопроизводитель - инспектор по учету и бронированию военнообязанных - комендант	9 200
2-й квалификационный уровень - должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производно должностное наименование "старший"	9 400
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень - дежурный администратор - лаборант - секретарь руководителя	10 000
2-й квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	10 250
3-й квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория - заведующий общежитием	10 500
4-й квалификационный уровень - механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10 750
5-й квалификационный уровень	11 000
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень - бухгалтер - специалист по охране труда - специалист по кадрам - специалист по закупкам - экономист	12 000

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
- юрисконсульт	12 000
2-й квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	12 500
3-й квалификационный уровень Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	13 000
4-й квалификационный уровень должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14 000
5-й квалификационный уровень	14 500
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень - начальник отдела правового и кадрового обеспечения	15 000
2-й квалификационный уровень главный <*>	16 000
3-й квалификационный уровень	18 000
Применение: - должностное наименование «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы; - должностное наименование «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения, либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях	

3. Оклады (должностные оклады) медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	7 500
2-й квалификационный уровень	8 000
3-й квалификационный уровень	9 500
4-й квалификационный уровень, в том числе: - фельдшер;	10 000
5-й квалификационный уровень	10 500

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников культуры, искусства и кинематографии в системе образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
1-й квалификационный уровень, в том числе: - библиотекарь	9 000
2-й квалификационный уровень, в том числе: - главный (ведущий) библиотекарь	11 100

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ГПОАУ АО БПК

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников, их значимость и методика расчета коэффициента интенсивности труда работников Учреждения, для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

1. Методика расчета коэффициента ($K_{ит}$) интенсивности труда работников (далее – Коэффициент) Учреждения рассчитывается:

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда работников	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия	Итоговая величина $K_{ит}$
1	2	3	4	$5 = \text{гр. 3} * \text{гр. 4}$
1				
2				
3				
...				
Итого		100	-	коэффициент

2. Итоговое значение Коэффициента формируется путем сложения установленной доли значимости критериев (в %) от приведенной оценки выполнения критериев и указанной суммы произведений количества нарушений каждого параметра и коэффициентов их значимости (итог графы 5).

3. Для оценки выполнения критериев оценки эффективности труда работников Учреждения используется четырехуровневая система оценки:

№ п/п	Оценка выполнения критериев эффективности труда работников	Значение оценки, в долях целого
1	Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	1
2	Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	0,7
3	Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода	0,3
4	Имеются существенные нарушения или отступления	0

4. Для оценки выполнения критериев эффективности труда работников, не допускающих дифференциации оценки на четыре уровня, применяется двухуровневая система оценки (1 – критерий соблюдается, 0 – не соблюдается).

5. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующие отделениями, руководителя ресурсного центра, начальника правового и

кадрового обеспечения применяется двухуровневая система оценки (1 – критерий соблюдается, 0 – критерий не соблюдается).

6. Критерии оценки эффективности труда работников так же могут содержать конкретную систему интерпретации результатов оценки выполнения критериев эффективности труда работников для данного критерия.

Например, при выполнении плана:

факт/план - оценка больше 1,0;

100% - оценка 1,0;

от 95 % до 100 % - оценка 0,7;

от 90 % до 95 % - оценка 0,3;

ниже 90 % - оценка 0.

7. При оценке выполнения каждого критерия эффективности труда работников следует учитывать, что в случае невыполнения работником даже одного из показателей в каждом критерии эффективности труда работника, выплата по такому критерию эффективности труда работника подлежит корректировке по системе оценке, предусмотренной для данной категории работников.

8. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, начиная с месяца, в котором было вынесено данное взыскание, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не начисляется и не выплачивается на весь период действия приказа о дисциплинарном взыскании – 1 календарный год (ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Показатели эффективности деятельности работников для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

9.1. заместители руководителя и главный бухгалтер:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия	
1	Выполнение установленного плана государственного задания. Выполнение целевых показателей, в рамках Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» и выполнения «дорожной карты», утвержденным учреждению на текущий календарный год министерством образования и науки Амурской области. Выполнение планового показателя по предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности в целом по учреждению (на основании плана финансово-хозяйственной деятельности)	20	критерий выполняется	критерий не выполняется
2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг. Отсутствие замечаний контролирующих органов и вышестоящих инстанций о соблюдении исполнительской дисциплины по срокам сдачи отчетов, заявок, качеству и достоверности представляемой информации, финансовой дисциплине, в том числе по аудиту и организации бухгалтерского учета	20		
3	Обеспечение бесперебойной работы учреждения (стабильное финансовое положение, своевременный ремонт, техническое обслуживание хозяйственного комплекса, организация процесса предоставления образовательных услуг и т.д.). Отсутствие дебиторской задолженности по доходам и кредиторской задолженности по расходам	20		
4	Систематическое повышение оплаты труда работников учреждения в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжение Губернатора Амурской области от 18.04.2013 года № 77-р «О Плана мероприятий («дорожной карте») «Изменения, направленные на повышение эффективности образования и науки в Амурской области»	20		
5	Наличие совета учреждения, попечительского совета, педагогического совета, совета общежития, студенческого совета. Организация горячего питания обучающихся. Регулярность обновления информации на сайте учреждения. Наличие плана мероприятий по профилактике правонарушений и его выполнение. Систематическая работа совета профилактики. Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися. Участие педагогов и обучающихся в конкурсах, конференциях, проектах, акциях и т.д. Обеспечение условий для прохождения практики обучающихся по профилю организации. Наличие молодых специалистов. Организация и проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования). Результаты итоговой аттестации (успеваемость – 100 %, качество знаний не менее 85 %)	20		
Итого		100	Сумма строк 1-5	

9.2. заведующие отделениями:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия	
1	Снижение правонарушений, совершенных студентами отделения, в период обучения в колледже, в том числе, проживающими в общежитии: наличие системы в работе над данным вопросом, проведение профилактических мероприятий, быстрое и четкое реагирование на устранение последствий правонарушений и принятие решений об ответственности	20	критерий выполняется	критерий не выполняется
2	Высокие результаты учебной деятельности на отделении (успеваемость по итогам промежуточной аттестации не ниже 85 %, качество не ниже 35 %), своевременно сданная отчетность по итогам промежуточной аттестации, наличие системы в работе, направленной на повышение качества обучения	20		
3	Сохранение контингента обучающихся на отделении (не более 5 % общего числа обучающихся, отчисленных до окончания срока обучения по неуважительным причинам); осуществление результативного систематического контроля за своевременной оплатой за обучение студентов, обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг	20		
4	Результаты итоговой аттестации на отделении (успеваемость не ниже 100 %, качество не ниже 60 %, дипломов с отличием не менее 20 %)	20		
5	Процент трудоустроившихся по полученной специальности (не менее 60 %)	20		
Итого		100	Сумма строк 1-5	

9.3. руководитель ресурсного центра:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия	
1	Увеличение количества образовательных программ по дополнительному профессиональному образованию (разработаны и организовано обучение по новым профессиям, программам курсов повышения квалификации и т.д.)	25	критерий выполняется	критерий не выполняется
2	Организована активная и эффективная работа по профориентационной деятельности, расширен перечень предприятий и организаций, сотрудничающих с колледжем на основании договорных отношений	20		
3	Увеличивается охват студенческого контингента колледжа, получающих дополнительное профессиональное образование на базе Ресурсного центра	25		
4	Ведется автоматизированный учет выданных документов об образовании, в том числе, подготовка информации для внесения в ФИС ФРДО	20		
5	Ведется систематическая работа по подготовке информации для размещения на сайте колледжа	10		
Итого		100	Сумма строк 1-5	

9.4. начальник правового и кадрового обеспечения:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия	
1	Высокое качество выполняемой работы, в т.ч. при минимальном руководстве, в кратчайшие сроки и в соответствии с требованиями законодательства, инструкций и должностных обязанностей. Высокий уровень аккуратности и точности в работе, в осуществлении расчетов, докладов и служебных писем, качественное, своевременное и точное ведение учета и отчетности. Осуществление аналитической, прогнозно-аналитической работы. Осуществление контроля материально-ответственных лиц в учреждении. Своевременное ведение электронных баз данных, работа в программах, своевременное обновление информации на сайтах, в том числе на сайте учреждения. Участие в проведении инвентаризаций материальных ценностей учреждения, хронометража использования рабочего времени, составление фотографий рабочего дня. Осуществление закупочной деятельности/участие в закупочной деятельности. Осуществление работы по организации оказания платных услуг в учреждении. Соблюдение и применение законодательства Российской Федерации, Амурской области, а также утвержденных/установленных норм и правил. Соблюдение сроков хранения документации	40	критерий выполняется	критерий не выполняется
2	Отсутствие обоснованных жалоб от работников и руководителей структурных подразделений учреждения и вышестоящих инстанций на качество и достоверность выполненной работы. Отсутствие замечаний контролирующих органов и вышестоящих инстанций, руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений о соблюдении исполнительской дисциплины по срокам сдачи отчетов, заявок, качеству и достоверности представляемой информации, финансовой дисциплины. Ведение методической и разъяснительной работы. Своевременное и качественное исполнение сроков составления и сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации, подготовка своевременных ответов на запросы/указы/распоряжения	20		
3	Добросовестное и качественное исполнение положений, приказов, инструкций. Обеспечение эффективного взаимодействия с работниками учреждения, в т.ч. отсутствие случаев необоснованного не предоставления запрашиваемой информации. Соблюдение сохранности и конфиденциальности предоставленной информации о персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». Соблюдение принципов этики и субординации. Недопущение использования ненормативной лексики при общении с работниками учреждения, нерационального использования установленного рабочего времени	20		
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие нарушений в эксплуатации оборудования, сохранности имущества. Соблюдение порядка на рабочем месте, в подразделении и в архиве учреждения. Соблюдение производственной дисциплины, распоряжений руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений. Отсутствие дебиторской задолженности по доходам и кредиторской задолженности по расходам	20		
Итого		100	Сумма строк 1-4	

9.5. преподаватели:

№ п/п	Критерий	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Результаты успеваемости студентов (по промежуточной аттестации)	2	100%	90-99%	80-90%	менее 80%
2	Показатели качества (по промежуточной аттестации)	2	80 %-100%	59-79%	30-58%	менее 30%
3	Посещаемость	3	100 - 95%	85 -95%	70 - 85%	менее 70 %
4	Успеваемость / качество по результатам Государственной итоговой аттестации	2	100%/100%	90-99%/75-99%	85-90%/30-75 %	менее 85%/менее 30%
5	Использование современных/интерактивных форм обучения (документальное подтверждение)	до 4	критерий выполняется	X	X	критерий не выполняется
6	Наличие системы использования и разработки цифровых образовательных ресурсов, применение дистанционных образовательных технологий для проведения учебных занятий и внеурочной деятельности	5	критерий выполняется, работа ведется системно	критерий выполняется частично, отсутствует система (применяются дистанционные образовательные технологии)	критерий выполняется частично, отсутствует система (применяются цифровые образовательные ресурсы)	критерий не выполняется
7	Наличие дополнительной дифференцированной работы с различными категориями обучающихся: слабоуспевающие студенты, работа со студентами, относящимися к группе риска; наличие системы работы с одаренными студентами	4	критерий выполняется, есть система в работе	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2 показателям	критерий не выполняется
8	Разработка и выпуск учебника, учебного пособия (утверждены на заседании научно-методического совета, получена внешняя экспертная оценка, применяются в педагогической практике)	10	критерий выполняется	X	X	критерий не выполняется
9	Реализация наставничества (при наличии подтверждающих документов: план, отчет)	3	критерий выполняется, есть система в работе	критерий выполняется, но систематическая работа не ведется	X	критерий не выполняется
10	Проведение открытых уроков	до 5	высокое качество	среднее качество	низкое качество	критерий не выполняется
11	Проведение внеаудиторных мероприятий (для студентов) (при наличии документального подтверждения)	до 9	всероссийский, областной, городской уровни	внутриколледжный уровень	групповой уровень	критерий не выполняется
12	Подготовка и проведение конференций, конкурсов и других мероприятий среди преподавателей	до 9	всероссийский, областной, городской уровни	внутриколледжный уровень	групповой уровень	критерий не выполняется

№ п/п	Критерий	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
13	Участие в конференциях, конкурсах, мероприятиях среди преподавателей, публикации	до 9	всероссийский, областной, городской уровни	внутриколледжный уровень	групповой уровень	критерий не выполняется
14	Подготовка студентов к участию в конференциях, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.	до 9	всероссийский, областной, городской уровень – 1,2 место	всероссийский, областной, городской уровень – 3 место, внутриколледжный уровень – 1,2 место	всероссийский, областной, городской уровень – участие, внутриколледжный уровень – 3 место, участие	критерий не выполняется
15	Наличие системы работы по организации деятельности обучающихся в социально-значимых проектах, организация кружков, секций общекультурной, профессиональной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности, в том числе, способствующей развитию материально-учебной базы (создание учебных стендов, оформление учебных кабинетов и лабораторий и т.п.)	4	критерий выполняется, есть система в работе	критерий выполняется, но систематическая работа не ведется	X	критерий не выполняется
16	Систематическая работа со студентами: отсутствие в группе студентов, состоящих на учете и в «группе риска», совершивших преступления и правонарушения, ведение индивидуальной работы, бесед, разъяснений, своевременное заполнение воспитательного плана	4	критерий выполняется	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м показателям	критерий не выполняется
17	Участие студентов группы в мероприятиях, конкурсах колледжа, города, области; достижения студентов, призовые места	4				
18	Систематическая работа с родителями: посещение на дому, приглашение родителей в колледж, информационные письма, благодарственные письма родителям, информирование родителей через мобильную связь, смс сообщения	4				
19	Посещение студентами спортивных секций, кружков, молодежных объединений колледжа и т.д., имеют личные достижения	4				
20	Проведено собраний, классных часов, мероприятий; организованы выходы в музей, библиотеку, выставки, экскурсии; проведена генеральная уборка кабинета, участие в акции «Чистый город», организация дежурства в группе по колледжу	4				
Итого		100	Сумма строк 1-20			

9.6. мастер производственного обучения:

№ п/п	Критерий	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Своевременное и качественное ведение учебно-планирующей документации, в том числе журналов учебных занятий групп, плана работы, рабочих программ, отчетов по итогам работы	20	критерий выполняется	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м показателям	критерий не выполняется
2	Подготовка участников и призеров областных, городских конкурсов профессионального мастерства, участие в подготовке студентов к конкурсу WorldSkills	до 20		X	X	
3	Активное участие в обновлении и пополнении материально-технической базы слесарно-механических мастерских, содержание оборудования в технически-исправном состоянии	20		критерий не выполняется по 1 из показателей	X	
4	Выполнение в ходе учебно-производственных работ с обучающимися задач, направленных на оказание помощи в поддержании и обновлении материально-технической базы колледжа (ремонт мебели, оборудования, создание учебных стендов и т.п.)	20		X	X	
5	Организация внеучебной деятельности студентов колледжа (ведение кружков технического творчества, работа с одаренными и слабоуспевающими студентами), реализация индивидуального подхода к организации учебного процесса	до 20		X	X	
Итого		100	Сумма строк 1-5			

9.7. педагог-психолог:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Выполнение плана на год, своевременное ведение текущей и отчетной документации, обновление списков обучающихся	20	критерий выполняется	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м показателям	критерий не выполняется
2	Индивидуальная и групповая работа со студентами их родителями или законными представителями, классными руководителями, заведующими отделением, воспитателями, социальным педагогом. Наличие документации по работе с инвалидами и ОВЗ. Фиксирование в журнале учета индивидуальной и групповой работы.	20				
3	Отсутствие представлений надзорных органов, выявленных при проведении проверок, отсутствие жалоб, положительный результат работы	20				
4	Наличие документации по центру трудоустройства студентов, регулярное информирование студентов, проведение встреч с работодателями, своевременная сдача отчетности, положительный результат деятельности	20				
5	Размещение информации на официальном сайте организации, регулярность обновления информации, наличие материалов в СМИ	20				
Итого		100	Сумма строк 1-5			

9.8. старший воспитатель, воспитатель:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Выполнение плана на год, своевременное ведение текущей и отчетной документации, обновление списков обучающихся, проживающих в общежитии	20	критерий выполняется	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м показателям	критерий не выполняется
2	Индивидуальная и групповая работа со студентами их родителями или законными представителями, классными руководителями, заведующими отделением, социальным педагогом, педагогом-психологом. Наличие документации по работе с инвалидами, сиротами, несовершеннолетними состоящими на учете, входящих в «группу риска» Фиксирование в журнале учета индивидуальной и групповой работы	20				
3	Отсутствие представлений надзорных органов, выявленных при проведении проверок, отсутствие жалоб, положительный результат работы	20				
4	Регулярное проведение рейдов по общежитию, санитарное состояние комнат, проведение мероприятий в общежитии, участие в городских и областных мероприятиях	20				
5	Размещение информации на официальном сайте организации, регулярность обновления информации, наличие материалов в СМИ	20				
Итого		100	Сумма строк 1-5			

9.9. дежурный по общежитию (за исключением дежурный по общежитию 1-го этажа общежития № 1):

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Отсутствие во время смены правонарушений в общежитии (дежурный предпринял все меры для недопущения правонарушения, преступления, беспорядка в комнате, на этаже и т.д.)	20	критерий выполняется	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м показателям	критерий не выполняется по 3-м и более показателям
2	Качество проведения вечернего обхода, индивидуальная и групповая работа со студентами их родителями или законными представителями, воспитателем. Фиксирование в журнале работы	30				
3	Организация дежурства по общежитию в вечернее время на этажах и в комнатах, санитарное состояние	30				
4	Отсутствие представлений надзорных органов и замечаний администрации колледжа, выявленных при проведении проверок, отсутствие жалоб, замечаний положительный результат работы	10				
5	Выполнение трудовой дисциплины, передача дежурства	10				
Итого		100	Сумма строк 1-5			

9.10. педагог-организатор:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Выполнение плана на год, своевременное ведение текущей и отчетной документации, своевременное заполнение журналов по дополнительному образованию	20	критерий выполняется	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м показателям	критерий не выполняется по 3-м и более показателям
2	Результат участия студентов колледжа в мероприятиях, конкурсах города, области; достижения студентов, призовые места	30				
3	Размещение информации на официальном сайте организации, регулярность обновления информации, наличие материалов в СМИ, актуализация информации на стендах в колледже	20				
4	Количество студентов занятых в проведении мероприятий, посещающих МЦ «Авангард»	20				
5	Выполнение трудовой дисциплины	10				
Итоги		100	Сумма строк 1-5			

9.11. руководитель физического воспитания:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Выполнение плана на год, своевременное ведение текущей и отчетной документации, своевременное заполнение журналов спортивным секциям	20	критерий выполняется	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м показателям	критерий не выполняется по 3-м и более показателям
2	Результат участия студентов колледжа в Спартакиаде СПО достижения студентов, призовые места	30				
3	Размещение информации на официальном сайте организации, регулярность обновления информации, наличие материалов в СМИ, актуализация информации на стендах в колледже	10				
4	Количество студентов, посещающих спортивные секции и занятых в проведении спортивно-оздоровительных мероприятий в колледже	30				
5	Выполнение трудовой дисциплины	10				
Итоги		100	Сумма строк 1-5			

9.12. социальный педагог:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Выполнение плана на год, своевременное ведение текущей и отчетной документации, мониторинг работы, запросы, своевременное издание приказов, совместные планы работы с ПДН, АОНД Систематическое проведение совета профилактики, составление протоколов, ИПР на несовершеннолетних, занятость в неучебное время	30	критерий выполняется	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м показателям	критерий не выполняется по 3-м и более показателям
2	Индивидуальная работа со студентами их родителями или законными представителями, классными руководителями, заведующими отделением, воспитателями, педагогом-психологом Фиксирование в журнале учета индивидуальной работы. Рейды в общежитие	20				
3	Отсутствие представлений надзорных органов, выявленных при проведении проверок, отсутствие жалоб	20				
4	Проведение собраний, мероприятий, связанных с разъяснением прав сирот, приглашение для бесед сотрудников ПДН, соц. защите, органов опеки, центра «Доброта», МЦ «Выбор», ГИБДД, КДН и ЗП, систематические рейды в общежитиях	20				
5	Размещение информации на официальном сайте организации, регулярность обновления информации, наличие материалов в СМИ	10				
Итого		100	Сумма строк 1-5			

9.13. тьютор:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия	
1	Своевременное создание программ, планов работы с обучающимися, требующими индивидуального подхода, отчетной документации	15	критерий выполняется	критерий не выполняется
2	Наличие в работе системы координации деятельности преподавателей и обучающихся по индивидуальной траектории, в структуре дистанционного обучения, подтвержденной документально (журнал учета работы со студентами, обучающимися по индивидуальной траектории, с помощью дистанционных технологий,)	25		
3	Увеличение количества студентов, обучающихся с помощью дистанционных технологий, расширение количества образовательных программ, реализуемых с помощью дистанционных технологий	35		
4	Постоянное систематическое наполнение сайта дистанционного обучения учебным, учебно-методическим материалом	25		
Итого		100	Сумма строк 1-4	

9.14. методист (в т.ч. главный, старший и ведущий):

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Посещение учебных занятий и мероприятий, проводимых преподавателями, с последующим качественным анализом и работой, направленной на устранение возможных недостатков или ошибок	15	критерий выполняется	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м показателям	критерий не выполняется
2	Организация и проведение занятий Школы молодого специалиста, с последующей реализацией преподавателями на практике полученной информации, с анализом, и обобщением данного опыта	15				
3	Работа с сайтом колледжа: представление информации, касающейся организационной деятельности научно-методического совета, освещение проводимых мероприятий соответствующего направления	10				
4	Представление и обобщение передового педагогического опыта со стороны методиста (включая старшего): проведение мероприятий, подготовка публикаций, статей, методических справочников, указаний, рекомендаций, направленных на оказание методической, педагогической и дидактической помощи педагогическим работникам	15				
5	Оказание помощи педагогическим работникам в организации, проведении и участии в мероприятиях, конкурсах, мастер-классах, конференциях; содействие педагогическим работникам в реализации распространения своего педагогического опыта (публикации, статьи, учебные пособия и т.п.)	15				
6	Оказание организационной и методической помощи педагогическим работникам при прохождении аттестации, создание условий, обеспечивающих более эффективное и комфортное решение данной задачи	15				
7	Организация и проведение разноуровневых и разнонаправленных мероприятий, повышающих престиж колледжа; участие в разработке и анализе нормативных актов, регулирующих и организовывающих учебно-воспитательную работу колледже	15				
Итого		100	Сумма строк 1-7			

9.15. библиотекарь (в т.ч. главный, старший и ведущий):

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Создание и организация эффективной работа автоматизированного учета библиотечного фонда, систематическая работа по подготовке информации по библиотечному фонду по специальностям для официального сайта колледжа, оперативное предоставление информации по библиотечному фонду для различной формы отчетности, в том числе для анализа необходимости обновления учебной литературы по специальностям	25	критерий выполняется	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м показателям	критерий не выполняется
2	Организация и контроль работы электронной библиотечной системы, подготовка предложений по оптимизации работы электронной библиотечной системы	25		X	X	

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
3	Выполнение плана по посещаемости, книговыдаче и количеству зарегистрированных в библиотеке пользователей, удовлетворенность читателей качеством и доступностью обслуживания, реализация индивидуального подхода в помощи читателя в поиске необходимой информации, литературы и т.п.	20	критерий выполняется	критерий не соблюдается по 1 из показателей	критерий не соблюдается по 2-м показателям	критерий не выполняется
4	Реализация воспитательного направления в деятельности библиотеки в различных формах: беседы, тематические лекции, классные часы, организация книжных и тематических выставок, участие в конкурсах различного уровня, оказание помощи в организации мероприятий преподавателям и классным руководителям	30		X	X	
Итого		100	Сумма строк 1-4			

9.16. секретарь учебной части:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Качественный и своевременный учет контингента студентов, формирование статистической базы по учету контингента со своевременным представлением отчетности по движению контингента, своевременная подготовка распорядительных актов по движению контингента студентов	20	критерий выполняется	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м показателям	критерий не выполняется
2	Формирование и качественное ведение личных дел студентов в соответствии с законодательством о персональных данных и утвержденной в колледже номенклатурой. Подготовка передачи личных дел в архив колледжа с внесением соответствующей информации в автоматизированную систему учета.	до 20		X	X	
3	Безошибочное оформление документов об образовании (дипломов), выдаваемых выпускникам колледжа, успешно завершивших обучение	20		X	X	
4	Своевременная и качественная подготовка информации для предоставления данных по контингенту обучающихся и выпускников в ФИС ФРДО	до 20		X	X	
5	Внедряет и использует эффективное программное обеспечение, предназначенное для сбора, обработки и предоставления информации, оперативно реагирует на запросы по статистической и фактической информации со стороны администрации колледжа, учредителя и других органов, и структур	до 20		критерий не выполняется по 1 из показателей	X	
Итого		100	Сумма строк 1-5			

9.17. лаборант:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия	
1	Оказание помощи в подготовке участников и призеров областных, городских конкурсов профессионального мастерства, в том числе, участие в подготовке студентов к конкурсу WorldSkills	35	критерий выполняется	критерий не выполняется
2	Ведение учета используемого в лаборатории оборудования, формирование предложений по ремонту и замене старого оборудования новым, оказание помощи в приобретение нового оборудования, в том числе, в формировании технического задания для электронного аукциона	35		
3	Оказание помощи преподавателям (педагогическим работникам) в подготовке к мероприятиям, открытым урокам и т.п.	30		
Итого		100	Сумма строк 1-3	

9.18. экономист, бухгалтеры, специалист по закупкам, специалист по кадрам, юристконсульт, секретарь руководителя, делопроизводитель, инспектор по учету и бронированию военнообязанных, специалист по охране труда (в т.ч. главный, старший и ведущий):

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Высокое качество выполняемой работы при минимальном руководстве, в кратчайшие сроки и в соответствии с требованиями законодательства, инструкций и должностных обязанностей. Высокий уровень аккуратности и точности в работе, в осуществлении расчетов, качественное, своевременное и точное ведение учета и отчетности. Осуществление аналитической, прогнозно-аналитической работы. Осуществление контроля материально-ответственных лиц в учреждении. Своевременное ведение электронных баз данных, работа в программах, своевременное обновление информации на сайтах, в том числе на сайте учреждения. Проведение инвентаризаций материальных ценностей учреждения, хронометража использования рабочего времени, составление фотографий рабочего дня. Осуществление закупочной деятельности/участие в закупочной деятельности. Осуществление работы по организации оказания платных услуг в учреждении. Соблюдение и применение законодательства Российской Федерации, Амурской области, а также утвержденных/установленных норм и правил. Соблюдение сроков хранения документации	40	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
2	Отсутствие обоснованных жалоб от работников и руководителей структурных подразделений учреждения и вышестоящих инстанций на качество и достоверность выполненной работы. Отсутствие замечаний контролирующих органов и вышестоящих инстанций, руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений о соблюдении исполнительской дисциплины по срокам сдачи отчетов, заявок, качеству и достоверности представляемой информации, финансовой дисциплины. Ведение методической и разъяснительной работы. Своевременное и качественное исполнение сроков составления и сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации, подготовка своевременных ответов на запросы/указы/распоряжения	20	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
3	Добросовестное и качественное исполнение положений, приказов, инструкций. Обеспечение эффективного взаимодействия с работниками учреждения, в т.ч. отсутствие случаев необоснованного не предоставления запрашиваемой информации. Соблюдение сохранности и конфиденциальности предоставленной информации о персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». Соблюдение принципов этики и субординации. Недопущение использования ненормативной лексики при общении с работниками учреждения, нерационального использования установленного рабочего времени	20				
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие нарушений в эксплуатации оборудования, сохранности имущества. Соблюдение порядка на рабочем месте, в подразделении и в архиве учреждения. Соблюдение производственной дисциплины, распоряжений руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений. Отсутствие дебиторской задолженности по доходам и кредиторской задолженности по расходам	20				
Итого		100	Сумма строк 1-4			

9.19. заведующий общежитием, комендант, дежурный администратор, дежурный по общежитию 1-го этажа общежития № 1 (в т.ч. главный, старший и ведущий):

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Высокое качество выполняемой работы при минимальном руководстве, в кратчайшие сроки и в соответствии с требованиями законодательства, инструкций и должностных обязанностей. Высокий уровень аккуратности и точности в работе, качественное, своевременное и точное ведение учета и отчетности. Осуществление аналитической, прогнозно-аналитической работы. Осуществление контроля материально-ответственных лиц в учреждении. Своевременное ведение электронных баз данных, работа в программах. Проведение инвентаризаций материальных ценностей учреждения, хронометража использования рабочего времени, составление фотографий рабочего дня. Участие в осуществлении закупочной деятельности. Осуществление работы по организации оказания платных услуг в учреждении. Соблюдение и применение законодательства Российской Федерации, Амурской области, а также утвержденных/установленных норм и правил. Соблюдение сроков хранения документации. Контроль исполнения заключенных договоров, в т.ч. отсутствие случаев неисполнения договор (стирка белья, вывоз мусора и т.д.). Контроль заселения и выселения обучающихся/проживающих. Отсутствие случаев дебоширства, нарушения контроль-пропускного режима в общежитиях учреждения. Отсутствие дебиторской задолженности по доходам	40	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
2	Добросовестное и качественное исполнение положений, приказов, инструкций. Обеспечение эффективного взаимодействия с работниками учреждения, в т.ч. отсутствие случаев необоснованного не предоставления запрашиваемой информации. Соблюдение сохранности и конфиденциальности предоставленной информации о персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». Соблюдение принципов этики и субординации. Недопущение использования ненормативной лексики при общении с работниками учреждения, нерационального использования установленного рабочего времени	20	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
3	Отсутствие обоснованных жалоб от работников и руководителей структурных подразделений учреждения и вышестоящих инстанций на качество и достоверность выполненной работы. Отсутствие замечаний контролирующих органов и вышестоящих инстанций, руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений о соблюдении исполнительской дисциплины по срокам сдачи отчетов, заявок, качеству и достоверности представляемой информации, финансовой дисциплины. Ведение методической и разъяснительной работы. Своевременное и качественное исполнение сроков составления и сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации, подготовка своевременных ответов на запросы/указы/распоряжения.	20	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие нарушений в эксплуатации оборудования, сохранности имущества. Соблюдение порядка на рабочем месте, в подразделении учреждения. Соблюдение производственной дисциплины, распоряжений руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений	20	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
Итого		100	Сумма строк 1-4			

9.20. уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), дворник, (в т.ч. главный, старший и ведущий):

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Высокое качество выполняемой работы при минимальном руководстве, в кратчайшие сроки и в соответствии с требованиями законодательства, инструкций и должностных обязанностей. Высокий уровень аккуратности и точности в работе. Соблюдение и применение законодательства Российской Федерации, Амурской области, а также утвержденных/установленных норм и правил. Осуществление ухода за насаждениями на территории Учреждения, в т.ч. на прилегающей территории к Учреждению (полив, прополка, посадка, сезонная уборка и т.д.)	40	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
2	Отсутствие обоснованных жалоб от работников и руководителей структурных подразделений учреждения и вышестоящих инстанций на качество и достоверность выполненной работы. Отсутствие замечаний контролирующих органов и вышестоящих инстанций, руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений о соблюдении исполнительской дисциплины, финансовой дисциплины	25	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
3	Добросовестное и качественное исполнение положений, приказов, инструкций. Обеспечение эффективного взаимодействия с работниками учреждения, в т.ч. отсутствие случаев необоснованного не предоставления запрашиваемой информации. Соблюдение сохранности и конфиденциальности предоставленной информации о персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». Соблюдение принципов этики и субординации. Недопущение использования ненормативной лексики при общении с работниками учреждения, нерационального использования установленного рабочего времени. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие нарушений в эксплуатации оборудования, сохранности имущества. Соблюдение порядка на рабочем месте. Соблюдение производственной дисциплины, распоряжений руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений	35	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
Итого		100	Сумма строк 1-3			

9.21. механик, водитель автомобиля (в т.ч. главный, старший и ведущий):

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Высокое качество выполняемой работы при минимальном руководстве, в кратчайшие сроки и в соответствии с требованиями законодательства, инструкций и должностных обязанностей. Контроль технического и санитарного состояния автомобильного парка, гаража. Контроль содержания автомобильного транспорта в исправном техническом состоянии, проведение своевременных технических осмотров, освидетельствований, ремонтов. Соблюдение правил хранения материально-технических запасов. Контроль соблюдения правил дорожного движения, соблюдения правил эксплуатации автомобильного транспорта, отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине работника учреждения. Контроль соблюдения правил и норм расходования горюче-смазочных материалов, ведения путевых листов водителем автомобиля. Тщательность, точность в исполнении порученной работы, качественное и своевременное ведение документации и отчетности, своевременное формирование заявок, в т.ч. на приобретение страховых полюсов, горюче-смазочных материалов, запасных частей и прочих материально-технических запасов. Проведение инвентаризаций материальных ценностей учреждения, хронометража использования рабочего времени, составление фотографий рабочего дня. Осуществление работы по организации оказания платных услуг в учреждении. Соблюдение и применение законодательства Российской Федерации, Амурской области, а также утвержденных/установленных норм и правил. Соблюдение сроков хранения документации	40	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
2	Отсутствие обоснованных жалоб от работников и руководителей структурных подразделений учреждения и вышестоящих инстанций на качество и достоверность выполненной работы. Отсутствие замечаний контролирующих органов и вышестоящих инстанций, руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений о соблюдении исполнительской дисциплины по срокам сдачи отчетов, заявок, качеству и достоверности представляемой информации, финансовой дисциплине. Ведение методической и разъяснительной работы. Своевременное и качественное исполнение сроков составления и сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации, подготовка своевременных ответов на запросы/указы/распоряжения	20	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
3	Добросовестное и качественное исполнение положений, приказов, инструкций. Обеспечение эффективного взаимодействия с работниками учреждения, в т.ч. отсутствие случаев необоснованного не предоставления запрашиваемой информации. Соблюдение сохранности и конфиденциальности предоставленной информации о персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». Соблюдение принципов этики и субординации. Недопущение использования ненормативной лексики при общении с работниками учреждения, нерационального использования установленного рабочего времени	20	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие нарушений в эксплуатации оборудования, сохранности имущества. Соблюдение порядка на рабочем месте, в подразделении учреждения. Соблюдение производственной дисциплины, распоряжений руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений	20	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
Итого		100	Сумма строк 1-4			

9.22. электромеханик, электромонтер, слесарь-сантехник, столяр, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, кастаньяша (в т.ч. главный, старший и ведущий):

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Высокое качество выполняемой работы при минимальном руководстве, в кратчайшие сроки и в соответствии с требованиями законодательства, инструкций и должностных обязанностей. Высокий уровень аккуратности и точности в работе. Соблюдение и применение законодательства Российской Федерации, Амурской области, а также утвержденных/установленных норм и правил. Отсутствие обоснованных жалоб от работников и руководителей структурных подразделений учреждения и вышестоящих инстанций на качество и достоверность выполненной работы. Отсутствие замечаний контролирующих органов и вышестоящих инстанций, руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений о соблюдении исполнительской дисциплины, финансовой дисциплины	45	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
2	Добросовестное и качественное исполнение положений, приказов, инструкций. Обеспечение эффективного взаимодействия с работниками учреждения, в т.ч. отсутствие случаев необоснованного не предоставления запрашиваемой информации. Соблюдение сохранности и конфиденциальности предоставленной информации о персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». Соблюдение принципов этики и субординации. Недопущение использования ненормативной лексики при общении с работниками учреждения, нерационального использования установленного рабочего времени	35	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности. Отсутствие нарушений в эксплуатации оборудования, сохранности имущества. Соблюдение порядка на рабочем месте, в подразделении учреждения. Соблюдение производственной дисциплины, распоряжений руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений	20	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
Итого		100	Сумма строк 1-3			

9.23. фельдшер:

№ п/п	Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия			
			1	0,7	0,3	0
1	Своевременное ведение текущей и отчетной документации	20	критерий выполняется	X	критерий не выполняется по 1 из показателей	критерий не выполняется по 2-м и более показателям
2	Прием студентов, оказание первой медицинской помощи, организация вакцинации	20				
3	Организация и проведение медицинских осмотров студентов, контроль прохождения студентами флюорографического обследования	20				
4	Регулярное проведение рейдов по общежитию, санитарное состояние комнат, проведение просветительских мероприятий с приглашением специалистов поликлиник, оформление и обновление стендов	20				
5	Отсутствие представлений надзорных органов, выявленных при проведении проверок, отсутствие	20				
Итого		100	Сумма строк 1-3			

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оказания материальной помощи и единовременной премии не
входящей в систему оплаты труда работников государственного
профессионального образовательного автономного учреждения Амурской
области «Благовещенский политехнический колледж»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке оказания материальной помощи и единовременной премии не входящей в систему оплаты труда работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Благовещенский политехнический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 года № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные со стимулированием работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение является приложением к Положению об оплате труда работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Благовещенский политехнический колледж» (далее – Учреждение) и его неотъемлемой частью, разработано в целях упорядочения оказания материальной помощи и единовременной премии не входящей в систему оплаты труда.

1.3. Размер фонда, направляемого на материальную помощь и/или единовременную премию, не входящую в систему оплаты труда, осуществляется Учреждением самостоятельно в пределах планового фонда оплаты труда на соответствующий календарный и финансовый период, и только при условии экономии по фонду оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплаты материальной помощи и единовременной премии не входящей в систему оплаты труда. Единовременная премия, не входящая в систему оплаты труда, является дополнительной выплатой, материальным поощрением к заработной плате.

1.5. Настоящее Положение регламентирует показатели, размеры и порядок назначения материальной помощи и единовременной премии не входящей в систему оплаты труда, условия их изменения и иные вопросы, касающиеся данных выплат.

1.6. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием на дату подписания приказа о назначении материальной помощи и/или единовременной премии не входящей в систему оплаты труда.

1.7. Действие настоящего Положения в отношении осуществления единовременной премии не входящей в систему оплаты труда не распространяется, и единовременная премия, не входящая в систему оплаты труда, не начисляется и не выплачивается следующим категориям работников:

1.7.1. работникам, подавшим заявление об увольнении на дату подписания приказа о единовременной премии не входящей в систему оплаты труда;

1.7.2. уволенным на дату подписания приказа о единовременной премии не входящей в систему оплаты труда;

1.8. Источниками выплат материальной помощи и единовременной премии не входящей в систему оплаты труда являются средства субсидии на выполнение государственного задания и/или средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

1.9. Определение размера средств, направляемых на осуществление выплат материальной помощи и единовременной премии не входящей в систему оплаты труда, осуществляется Учреждением самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующему источнику финансирования) и фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующему источнику финансирования). При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. Основанием для осуществления материальной помощи и/или единовременной премии не входящей в систему оплаты труда являются данные бухгалтерской, статистической отчетности, акты проверок контролирующих органов, наличие экономии по плановому фонду оплаты труда.

1.10. Основанием для выплаты материальной помощи и/или единовременной премии не входящей в систему оплаты труда является приказ руководителя Учреждения.

1.11. Оказание материальной помощи работникам Учреждения производится при наличии экономии по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделами 3 и 4 Положения об оплате труда работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Благовещенский политехнический колледж».

1.12. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника или близких родственников умершего работника, а руководителю Учреждения –

министерство образования и науки Амурской области, на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

1.13. Единовременная премия, не входящая в систему оплаты труда может выплачиваться работникам, как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях внешнего совместительства (определяется приказом руководителя Учреждения о назначении единовременной премии и/или единовременной премии не входящей в систему оплаты труда).

1.14. Размер единовременной премии не входящей в систему оплаты труда рассчитывается бухгалтерией Учреждения на основании данных об экономии по фонду оплаты труда, служебных записок руководителей структурных подразделений об оценке труда работников, доводится бухгалтеру для начисления приказом по Учреждению, с обязательным указанием основания, размера и источника обеспечения данной выплаты.

1.15. Единовременная премия, не входящая в систему оплаты труда может осуществляться, как одновременно всех работников Учреждения, так и отдельных его структурных подразделений, отдельных работников Учреждения.

1.16. На материальную помощь и единовременную премию, не входящую в систему оплаты труда, не начисляются районный коэффициент (1,3) и процентная надбавка за работу в южных районах Амурской области (30 %).

1.17. Материальная помощь и единовременная премия не входящая в систему оплаты труда не включаются в расчет средней заработной платы для начисления отпускных, больничного листа, командировок, учебного отпуска, специализации, повышения квалификации и т.д.

2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ПРЕМИИ НЕ ВХОДЯЩЕЙ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Единовременная премия, не входящая в систему оплаты труда работнику Учреждения может осуществляться по следующим основаниям:

2.1.1. в связи с юбилейными датами (50,55,60, 65 лет со дня рождения), уходом на пенсию, государственными праздниками, установленными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, профессиональным праздником;

2.1.2. за отличия в труде, отмеченные ведомственными наградами, государственными знаками Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами министерства образования и науки Амурской области, Законодательного собрания Амурской области, Губернатора Амурской области: почетным званием, почетной грамотой, благодарностью, награждение орденами, знаками отличия и т.д.;

2.1.3. в связи с награждением Почетной грамотой Учреждения;

2.1.4. в связи с объявлением Благодарности директора Учреждения.

2.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

2.2.1. в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели)

работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

2.2.2. в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

2.2.3. в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы;

2.2.4. по иным причинам, на основании личного заявления работника.

2.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения исходя из финансового положения Учреждения, на момент подписания приказа.

3. РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ПРЕМИИ ВХОДЯЩЕЙ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ

3.1. Единовременная премия, не входящая в систему оплаты труда может быть установлена:

3.1.1. в виде фиксированной суммы;

3.1.2. в количестве окладов (должностных окладов).

3.2. Единовременная премия, не входящая в систему оплаты труда, выплачивается в размере, установленном приказом руководителя Учреждения, независимо от количества отработанных дней в периоде, по итогам которого происходит ее начисление и выплата.

3.3. Размеры единовременной премии, не входящей в систему оплат труда:

3.3.1. в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения), осуществляется при непрерывном стаже работы работников в Учреждении в следующих размерах:

- от 3-х до 10-ти лет – 1 000,00 рублей;

- от 10-ти до 20-ти лет – 2 000,00 рублей;

- от 20-ти и более лет – 3 000,00 рублей;

3.3.2. в связи с выходом на пенсию в размере 3000,00 рублей, при условии увольнения из Учреждения;

3.3.3. работников, награжденных государственными и ведомственными наградами работников, которым присуждено почетное звание, осуществляется за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности в размерах, предусмотренных нормативно-правовыми актами, регулирующими данные вопросы, но не более 5000,00 рублей.

3.3.4. при объявлении работникам Учреждения благодарности или награждении почетной грамотой иных сторонних учреждений, организаций и

ведомств, имеющих полномочия по награждению, осуществляется за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами, регулирующими данные вопросы, но не более 5000,00 рублей.

3.3.5. в связи с награждением Почетной грамотой Учреждения в размере – 1000,00 рублей.

3.3.6. в связи с объявлением Благодарности руководителя Учреждения в размере – 500,00 рублей.

3.3.7. в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации и профессиональным праздником, осуществляется по решению руководителя Учреждения один раз в год, в размере не более 3 000,00 рублей.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня вступления в силу Положение об оплате труда работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области «Благовещенский политехнический колледж», приложением которого оно является, и действует до его отмены либо до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы стимулирования работников Учреждения.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ГПОАУ АО БПК

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к
административно-управленческому персоналу

1. Директор
2. Заместитель директора по учебной работе и производственной работе
3. Заместитель директора по воспитательной работе
4. Заместитель директора по общим вопросам
5. Главный бухгалтер
6. Руководитель ресурсного центра
7. Заведующий отделением
8. Начальник отдела правового и кадрового обеспечения
9. Заведующий общежитием

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к
педагогическому персоналу

1. Преподаватель
2. Старший методист
3. Методист
4. Тьютор
5. Руководитель физического воспитания
6. Мастер производственного обучения
7. Старший воспитатель
8. Воспитатель
9. Социальный педагог
10. Педагог-психолог
11. Педагог-организатор

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к учебно-
вспомогательному персоналу

1. Секретарь учебной части

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к работникам
культуры

1. Ведущий библиотекарь
2. Библиотекарь

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к среднему
медицинскому персоналу

1. Фельдшер

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к
вспомогательному персоналу

1. Делопроизводитель
2. Экономист
3. Бухгалтер
4. Секретарь руководителя
5. Специалист по кадрам
6. Юрисконсульт
7. Специалист по закупкам
8. Специалист по охране труда
9. Инспектор по учету и бронированию военнообязанных
10. Комендант
11. Дежурный администратор
12. Дежурный по общежитию
13. Кастелянша
14. Уборщик служебных помещений
15. Дворник
16. Электромеханик
17. Электромонтер
18. Слесарь-сантехник
19. Столяр
20. Водитель автомобиля
21. Механик
22. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
23. Сторож (вахтер)
24. Лаборант