

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 1 / всего 50

Рассмотрено и принято общим собранием коллектива колледжа (Протокол общего собрания № 2 от 28 июня 2019 г

Утверждено приказом директора колледжа от 01 июля 2019 г № 142
Внесены изменения приказом директора колледжа от 03.09.2019 года № 77

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда педагогов и работников в ГБПОУ «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»

Соликамск, 2019

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 2 / всего 50

Содержание

1. Назначение и область применения	3
2. Нормативные ссылки	3
3. Определения, сокращения, аббревиатуры	3
4. Общие положения	5
5. Система оплаты труда	7
6. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа	9
6.1. Формирование должностных окладов	9
6.2. Оплата труда основного персонала Колледжа	9
6.3. Оплата труда руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера	14
6.4. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера	15
6.5. Оплата труда работников за счет приносящей доход деятельности	15
6.6. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала	16
7. Компенсационные выплаты	16
8. Выплаты стимулирующего характера	21
9. Доплата до уровня минимальной заработной платы	24
10. Порядок и условия выплаты материальной помощи	24
11. Изменение размеров оплаты труда	25
12. Особенности формирования штатного расписания	25
13. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	26
14. Заключительные положения	26
15. Приложение 1	27
16. Приложение 2	28
17. Приложение 3	50

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 3 / всего 50

1. Назначение о область применения

1.1. Цель

Настоящее Положение «Об оплате труда педагогов и работников ГБПОУ «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского» (далее по тексту – Положение) разработано в целях повышения мотивации к труду персонала ГБПОУ «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского (далее по тексту - Колледж), в упорядочении системы оплаты труда, установление обоснованного соотношения в уровнях заработной платы различных профессионально-квалификационных групп сотрудников (педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) в зависимости от сложности труда, квалификации и степени ответственности, в определении порядка выплат компенсационного и стимулирующего характера и материальной помощи.

1.2. Область применения

Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора Колледжа и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

2. Нормативные ссылки

Трудовой кодекс Российской Федерации,

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, Закон Пермского края от 3 сентября 2008 г. N 291-ПК "Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края",

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам",

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования",

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих",

Постановление Правительства Пермского края от 01.04.2014 N 214-п "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования"

3. Определения и термины

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 4 / всего 50

Напряженность труда - характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.

Качество труда - совокупность свойств процесса трудовой деятельности, обусловленных способностью и стремлением работника (коллектива) выполнять определенное задание в соответствии с установленными требованиями.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Штатные работники - работники, работающие в Колледже на постоянной основе по трудовому договору;

Работники-совместители (внешние совместители) - работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности Колледжа в соответствии с его уставными целями;

Совмещение профессий (должностей) имеет место, когда работнику с его согласия поручается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, определяемую соглашением работника и работодателя.

Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами

Стимулирующие выплаты - устанавливаются за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям и критериям, определяемым приказом руководителя Колледжа.

Депремирование работников – уменьшение размеров премий работникам или полное лишение их премии за выявленные упущения в работе, перечень которых четко оговаривается и включается в положение о премировании.

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

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты

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

Квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 5 / всего 50

Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Вид профессиональной деятельности - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

Обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе;

Трудовая функция - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;

Трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Компетенция - динамическая комбинация знаний и умений, способность их применения для успешной профессиональной деятельности.

4. Общие положения

4.1. Цель настоящего Положения заключается в упорядочении системы оплаты труда, установление обоснованного соотношения в уровнях заработной платы различных профессионально-квалификационных групп сотрудников (педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) в зависимости от сложности труда, квалификации и степени ответственности. Усиление стимулирующего характера оплаты заложенного в должностном окладе обеспечивается применением компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: первая часть не позднее 17 числа текущего (расчётного) месяца, вторая часть не позднее 01 числа следующего месяца.

4.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

4.4. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в кассе Колледжа.

4.5. Заработная плата может быть выплачена в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный Работником расчетный счет по его заявлению.

4.6. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

4.7. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. К таким случаям относится отстранение от работы:

- в связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения работникам выдается пособие по государственному социальному страхованию;

- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если Работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

- в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда не по вине Работника. Оплата в период отстранения производится как за простой;

- в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по вине Работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

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

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 6 / всего 50

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.9. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

4.10. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы, а также выплат стимулирующего характера несет главный бухгалтер Колледжа.

4.11. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования работников несет руководитель Колледжа.

4.12. Оплата труда Работников основывается на следующих принципах:

– соблюдение основных государственных гарантий по оплате труда Работников Колледжа, установленных трудовым законодательством;

– обоснованное соотношение величин базовых должностных окладов, базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, устанавливаемых Правительством Российской Федерации;

– аттестация работников Колледжа в порядке, установленном в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– создание условий для оплаты труда работников в зависимости от эффективности деятельности Колледжа и личного вклада;

– учет мнений представительных органов (при наличии).

4.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральными законами не обращается взыскание.

4.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику колледжа, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, колледж обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую сумму.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 7 / всего 50

4.16. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию колледжа соответствующих документов.

4.17. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине колледжа оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

4.18. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работника и колледжа, за работником сохраняется не менее двух третей оклада.

4.19. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5. Система оплаты труда

5.1. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя размеры должностных окладов (минимальных размеров окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Пермского края, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, а также настоящим Положением,

5.2. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

е) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

ж) повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

и) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

л) системы нормирования труда, определяемых руководителем Колледжа с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 8 / всего 50

численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.3. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае.

5.4. Схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) включают в себя:

- отнесение должностей к профессиональным квалификационным группам;
- минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам.

5.5. Отнесение к профессиональным квалификационным группам осуществляется с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.6. Схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов), категории учреждений и критерии отнесения учреждений к категориям определяются Правительством Пермского края в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, субсидий из краевого бюджета, внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

5.8. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам Колледжа определяется с учетом структуры стоимости государственной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и государственного задания на предоставление государственных услуг (выполнение работ).

5.9. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников Колледжа, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых колледжем государственных услуг.

5.10. Фонд оплаты труда работников Колледжа состоит из базовой части и стимулирующей части в соответствии с п. 6.4. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

5.11. Штатное расписание Колледжа утверждается руководителем Колледжа в пределах базовой части фонда оплаты труда Колледжа и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) Колледжа.

5.12. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле согласно п. 6.5. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 9 / всего 50

5.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле согласно п. 6.6. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казённых и автономных учреждений, утверждённого Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

5.14. Заработная плата работника Колледжа предельными размерами не ограничивается.

5.15. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы в течение года, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам колледжа.

5.16. Повышение (индексация) заработной платы работников колледжа осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

6. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа

Колледж в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников за счет субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат и других мер материального стимулирования (без ограничения их максимальными размерами).

6.1. Формирование должностных окладов

6.1.1. Условия оплаты труда, включая размер должностных окладов (минимальных размеров окладов) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение) работника.

6.1.2. Размеры должностных окладов (минимальных размеров окладов) работников устанавливаются руководителем Колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы в порядке, установленным правовым актом Министерства образования и науки Пермского края. (Приложение 1 к настоящему Положению)

6.1.3. Размер должностных окладов (минимальных размеров окладов) работникам устанавливаются не ниже минимальных окладов, установленных приказами Министерства образования и науки Пермского края.

6.1.4. В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

6.2. Оплата труда основного персонала Колледжа

6.2.1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

- педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организа-

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 10 / всего 50

ций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678;

- прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом Колледжа целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с настоящим Положением. (Приложение 2 к настоящему Положению)

6.2.2. Заработная плата педагогическим работникам Колледжа рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе, в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе отдельно.

6.2.3. Заработная плата педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле согласно п. 3.3. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казённых и автономных учреждений, утверждённого Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

6.2.4. При условии ведения образовательной работы в группе, скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому заработная плата рассчитывается по формуле согласно п.3.4. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казённых и автономных учреждений, утверждённого Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

6.2.5. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле согласно п. 3.4. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казённых и автономных учреждений, утверждённого Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

6.2.6. Оплата труда штатных преподавателей Колледжа устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.2.7. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.2.8. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

6.2.9. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю Колледжа с учетом мнения представительного органа (при наличии).

6.2.10. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

6.2.11. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов.

6.2.12. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

6.2.13. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 11 / всего 50

6.2.14. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей Колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.2.15. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную учебную нагрузку по каждому преподавателю.

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

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

6.2.18. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом их квалификации (стажа педагогической работы, квалификационной категории).

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

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

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

6.2.22. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними среднего заработка (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т. д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней — за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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

6.2.24. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т. д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке,

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 12 / всего 50

установленном для преподавателей.

6.2.25. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп в Колледже, как правило, не производится.

6.2.26. В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

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

6.2.28. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Колледжа применяется при оплате:

- ◆ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- ◆ при оплате педагогической работы государственных и муниципальных служащих органов власти и местного самоуправления, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Колледже за часы педагогической работы на условиях внешнего совместительства;

- ◆ при оплате учебных занятий со слушателями Колледжа, обучающимися по дополнительным образовательным программам.

6.2.29. Размер оплаты за один час педагогической работы штатных преподавателей Колледжа определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности. Оплата за один час педагогической работы применяется для оплаты учебных занятий, проведенных в порядке замены, занятий по дополнительным образовательным программам и т.п.

6.2.30. При оплате преподавателям учебных занятий со слушателями Колледжа, обучающимися по дополнительным образовательным программам, в зависимости от вида дополнительных программ может применяться коэффициент 2,0 к размеру оплаты за один час педагогической работы из средств от приносящей доход деятельности.

6.2.31. Руководитель Колледжа в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Колледжа, при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, руководства дипломными работами, рецензирование и т.д.), устанавливает размеры ставок почасовой оплаты труда.

6.2.32. Размер оплаты одного часа педагогической работы преподавателей - внешних совместителей определяется срочными трудовыми договорами (сроком до одного года). Руководитель Колледжа самостоятельно в пределах имеющихся средств устанавливает размер почасовой оплаты труда исходя из максимального размера коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

6.2.33. При оплате штатным преподавателям или внешним совместителям часов по дополнительным образовательным программам, курсам повышения квалификации и т.п. в рамках заключенных колледжем договоров, оплата производится в пределах размера стоимости 1 часа, предусмотренного сметой к договору.

6.2.34. Преподавательская работа руководящих и других работников Колледжа без

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 13 / всего 50

занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным выполняемой преподавательской работой.

6.2.35. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Колледже его руководителем, определяется Министерством образования и науки Пермского края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), — самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в Колледже для указанных работников совместительством не считается.

6.2.36. Педагогическим работникам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанные в настоящей части образовательные организации, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается единовременное государственное пособие в размере 50 000 рублей.

В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

6.2.37. Единовременное пособие выплачивается при следующих условиях:

трудоустройство в Колледже является первым после окончания обучения в организации высшего или среднего профессионального образования;

принятие педагогическим работником обязательства отработать в Колледже три года со дня заключения трехстороннего договора о предоставлении единовременного пособия между педагогическим работником, уполномоченным исполнительным органом государственной власти Пермского края в сфере образования и Колледжем (далее – договор о предоставлении единовременного пособия).

6.2.38. В случае прекращения трудового договора с Колледжем до истечения трех лет со дня заключения договора (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 статьи 77, пунктами 1, 2, 4 части 1 статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6, 7 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) часть единовременного пособия в размере, пропорциональном неотработанному периоду, подлежит возврату в бюджет Пермского края.

6.2.39. Порядок выплаты и возврата единовременного пособия и форма договора о предоставлении единовременного пособия утверждаются нормативным правовым актом Правительства Пермского края;

6.2.40. Педагогическим работникам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в Колледж, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей.

6.2.41. Педагогическим работникам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в Колледж, в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1300 рублей.

6.2.42. Со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) Колледжа высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей.

6.2.43. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) Колледжа:

- 1) удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей;
- 2) имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 14 / всего 50

образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1560 рублей.

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

6.2.44. Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), работающим в Колледже, выплачиваются за фактически отработанное время, независимо от педагогической нагрузки. Выплаты осуществляются по основному месту работы.

6.2.45. Указанные в настоящем Положении меры социальной поддержки подлежат индексации. Размер и дата проведения индексации ежегодно устанавливаются законом о бюджете Пермского края на очередной финансовый год и на плановый период. Порядок осуществления индексации устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Пермского края.

6.2.46. Колледж вправе предусмотреть дополнительные меры социальной поддержки педагогических работников образовательной организации, не указанных в данном Положении, за счет средств Колледжа.

6.3. Оплата труда руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера

6.3.1. Оплата труда руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3.2. Заработная плата руководителя Колледжа определяется приказом Министерства образования и науки Пермского края.

6.3.3. Кратное соотношение должностного оклада руководителя колледжа к средней заработной плате основного персонала колледжа определяется Министерством образования и науки Пермского края.

6.3.4. При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

6.3.5. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа рассчитывается по формуле согласно п. 4.3. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казённых и автономных учреждений, утверждённого Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

6.3.6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю Колледжа устанавливаются правовыми актами Министерства образования и науки Пермского края в соответствии с законодательством.

6.3.7. При осуществлении Колледжем деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю Колледжа устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

6.3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера колледжа, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 15 / всего 50

заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 5.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы».

6.3.9. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем колледжа самостоятельно в размере не более 80-90 процентов от средней заработной платы руководителя колледжа; других заместителей руководителя и главного бухгалтера - не более 60-70 процентов от средней заработной платы руководителя колледжа.

6.4. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера

6.4.1. Вознаграждение лицам за оказание услуг (подряда) на основании договоров гражданско-правового характера выплачивается на условиях и в размерах, предусмотренных договором.

6.4.2. Договоры гражданско-правового характера могут быть заключены с физическими лицами, оказывающие колледжу услуги (подряда). Заключение договоров гражданско-правового характера с работниками Колледжа возможно при условии, если оказание услуги (подряда) по гражданско-правовому договору не препятствует выполнению обязанностей работника по трудовому договору.

6.4.3. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды услуг (подряда), не противоречащие основной деятельности и Уставу Колледжа, а именно: образовательные, методические, проектные, ремонтные, оформительские, редакционные, научно-исследовательские и другие.

6.5. Оплата труда работников за счет приносящей доход деятельности

6.5.1. Приносящая доход деятельность ведется в соответствии с Уставом Колледжа.

6.5.2. С работником Колледжа, участвующим в дополнительной образовательной деятельности, в том числе штатными, по платным дополнительным образовательным услугам заключается договор гражданско-правового характера или трудовой договор. Оплата их труда производится согласно договору на основании договорных цен по указанным услугам.

6.5.3. Расходование привлеченных средств по приносящей доход деятельности производится в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности и фактического поступления доходов.

6.5.4. Доплаты работникам по приносящей доход деятельности, участвующим в данной деятельности назначаются отдельным приказом директора и выплачиваются ежемесячно. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу и (или) в процентах от суммы привлеченного дохода.

6.5.5. Порядок определения платы за оказание услуг определяет Учредитель (см. приказ Министерства образования и науки Пермского края от 21.05.2014 г. № СЭД-26-01-04-1224).

6.5.6. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность (преподаватели) в группах, обучающихся на платной основе, заработная плата рассчитывается аналогично бюджетным группам.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 16 / всего 50

6.6. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

6.6.1. Заработная плата работников Колледжа из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле согласно п. 5.1. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казённых и автономных учреждений, утверждённого Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

6.6.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле согласно п. 5.2. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казённых и автономных учреждений, утверждённого Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

7. Компенсационные выплаты

7.1. Обязательный минимум компенсационных выплат:

Наименование показателя	Минимальная величина	Порядок применения	Нормативный акт
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)	***	Не меньше МРОТ должна быть установленная работнику заработная плата за полностью отработанный месяц	*** согласно действующему федеральному законодательству
Доплата за работу во вредных условиях труда	4%	От тарифной ставки (оклада) по результатам специальной оценки условий труда	Часть 2 ст. 147 ТК РФ
Оплата за сверхурочную работу	1,5 - за первые 2 часа работы; 2 - за последующие	От часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы)	Часть 1 ст. 152 ТК РФ
Оплата за работу в выходные и праздничные дни	В двойном размере	От дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)	Статья 153 ТК РФ
Доплата за работу в ночное время	35%	От часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночное время - с 22 до 6 часов	Статья 154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554
Оплата при невыполнении норм труда по вине работодателя (третьих сил)	По вине работодателя - средний заработок; третьих сил - 2/3 тарифной ставки, оклада	Оплачиваются неотработанные часы	Части 1 и 2 ст. 155 ТК РФ

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 17 / всего 50

Оплата при простое по вине работодателя (третьих сил)	По вине работодателя - 2/3 среднего заработка; третьих сил - 2/3 тарифной ставки, оклада	Оплачиваются неотработанные часы	Части 1 и 2 ст. 157 ТК РФ
Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	15%	Районный коэффициент и процентная надбавка к зарплате	Статья 315 ТК РФ

7.2. Компенсационные выплаты за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительной работы устанавливаются за выполнение функций и работы:

№ п/п	Категория работников	Вид компенсационной выплаты	Размер выплат к должностному окладу	Период
1.	Все работники	Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией	В соответствии со ст. 126 ТК РФ	Единовременно
2.	Все работники	Выплата денежной компенсации при увольнении	В соответствии со ст. 127 ТК РФ	Единовременно
3.	Все работники	Совмещение профессий (должностей) течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором	До 500% к должностному окладу	По соглашению сторон с учетом периода, содержания и объема выполняемой работы (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ)
4.	Все работники	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (как по другой, так и по такой же должности)	До 500% к должностному окладу	По соглашению сторон с учетом периода, содержания и объема выполняемой работы (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ)
5.	Все работники	Выполнение должностных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей согласно п. 7.2.1 настоящего положения:	До 500% к должностному окладу	По соглашению сторон с учетом периода, содержания и объема выполняемой работы (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ)

7.2.1. Перечень должностных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей:

Выполнение функции руководителя структурного подразделения по направлениям (учебная работа, воспитательная работа, учебно-производственная практика, научно-методическая работа)

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 18 / всего 50

Выполнение функции декана факультета
 Выполнение функции заведующего кафедрой
 Выполнение функции специалиста по маркетингу
 Выполнение функции специалиста по статистике
 Выполнение функции педагога-психолога
 Выполнение функции социального педагога
 Выполнение функции заведующего методическим кабинетом
 Выполнение функции декана факультета дополнительного профессионального образования
 Выполнение функции диспетчера по расписанию
 Расширение зоны обслуживания (инновационная деятельность, работа в аттестационной комиссии, работа в ВТК, работа в комиссии по антикоррупционной политике, составление протоколов)
 Руководство ВТК
 Заведование учебным кабинетом
 Классное руководство
 Наставничество
 Руководство студенческой фирмой, кружком
 Выполнение функции ответственного за контроль над соблюдением санитарных правил в столовой колледжа, организацию горячего питания, медицинский осмотр обучающихся и работников.
 Выполнение функции ответственного за сайт колледжа
 Выполнение дополнительной работы по обслуживанию теплосчётчиков
 Выполнение функции ответственного за составление расписания уроков и занятий на поурочной практике
 Выполнение дополнительной работы по организации заправки картриджей
 Выполнение функции внесения сведений в федеральную базу о полученных документах об образовании
 Выполнение функции представителя руководства по качеству
 Выполнение функции ответственного за качество документации по профессиональному модулю (за 1 модуль)
 Выполнение функции ответственного за музей
 Выполнение дополнительной работы системного администратора информационно-коммуникационных систем колледжа
 Выполнение дополнительной функции в качестве ответственного за запасные выходы из колледжа
 Выполнение функции руководителя физического воспитания
 Выполнение дополнительной функции ответственного за подачу звонков на урок и с урока (1 и 2 смены)
 Выполнение функции ведения протоколов совещаний и советов
 Выполнение функции руководителя творческой лаборатории
 Выполнение дополнительной работы, связанной с озеленением мест общего пользования в колледже
 Дополнительная работа секретаря учебной части дневного обучения с личными делами обучающихся
 Дополнительная работа секретаря учебной части дневного обучения с классными журналами
 Выполнение функции заведующего архивом колледжа
 Выполнение функции специалиста по кадрам колледжа
 Выполнение функции ответственного за ведение воинского учёта

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 19 / всего 50

Выполнение дополнительной работы по формированию медиатеки колледжа
 Выполнение дополнительной работы по организации помощи студентам по работе в локальной сети
 Выполнение дополнительной работы по ксерокопированию материалов для студентов колледжа
 Выполнение дополнительной работы по сканированию учебной литературы
 Выполнение дополнительной работы ответственного за мероприятия в области ГО и ЧС в колледже
 Выполнение дополнительной работы ответственного за мероприятия по противопожарной безопасности в колледже
 Выполнение функции механика служебного автомобиля
 Выполнение функции ответственного за безопасность дорожного движения
 Выполнение функции ответственного за выдачу путевых листов водителю автомобиля
 Выполнение дополнительной работы по приёму, хранению и выдаче бланков строгой отчётности и денежных документов
 Выполнение дополнительной работы по ведению личных дел студентов заочного обучения
 Выполнение дополнительной работы по заполнению и контролю за классными журналами студентов заочного обучения
 Выполнение дополнительной работы по ведению архива выпускных квалификационных работ студентов заочного обучения
 Выполнение дополнительной работы по заполнению информации в едином портале государственных и муниципальных услуг
 Выполнение дополнительной работы по обслуживанию мини-АТС колледжа, внутренней связи
 Выполнение дополнительной работы по обслуживанию теплосчётчиков (снятие показаний, обработка, выгрузка и передача показания заместителю директора по АХЧ)
 Выполнение дополнительной работы по обслуживанию системы видеонаблюдения, турникетной системы, системы речевого оповещения.
 Выполнение дополнительной работы по организации заправки картриджей.
 Выполнение дополнительной работы по установке, настройке и обслуживании видеоаппаратуры
 Выполнение дополнительной работы системного администратора информационно-коммуникационных систем колледжа
 Выполнение дополнительной функции по ведению электронного журнала обучающихся
 Выполнение дополнительной функции по заполнению информационных баз данных: «1 С-колледжа»; «ФИС-ГИА»; «ФИС-ФРДО»; «ЕГИССО» и другие
 Выполнение дополнительной работы воспитателя в общежитии
 Выполнение дополнительной работы куратора специальности
 Выполнение дополнительной работы по оказанию первой медико-санитарной помощи обучающимся
 Выполнение дополнительной работы по руководству студенческими фирмами
 Выполнение дополнительной работы заведующего складом
 Выполнение дополнительной работы грузчика
 Выполнение дополнительной работы специалиста по кадрам
 Выполнение дополнительной работы библиографа
 Выполнение дополнительной работы специалиста в сфере закупок
 Выполнение дополнительной функции юриста (юрисконсульта) колледжа

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 20 / всего 50

Выполнение дополнительной функции педагога-организатора

Выполнение иных дополнительных функций

7.3. Компенсационные выплаты устанавливаются не более чем на 1 учебный год (с 01 сентября по 31 августа) в форме доплат к окладам (должностным окладам) (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы и не образуют новый оклад (должностной оклад) (ставку).

7.4. Размер компенсационных выплат и срок за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Установленные работникам компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятия руководителем колледжа решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
- в связи с изменением условий труда;
- в связи с неисполнением Государственного задания.

7.6. Решение о снижении размера компенсационных выплат, а также их отмене, принимается руководителем колледжа по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии) в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

7.7. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с настоящим положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников колледжа (при наличии).

7.8. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в Колледже как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

7.9. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

7.10. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель Колледжа отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

7.11. Компенсационная выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику за исполнение им в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется рабочее место (должность).

7.12. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер компенсационной выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объемом дополнительной работы.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 21 / всего 50

7.13. Виды, размеры, порядок и условия назначения компенсационных выплат руководителю Колледжа устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ. Размеры выплат стимулирующего характера, кроме установленных законодательством, могут пересматриваться, отменяться, при отсутствии средств по фонду оплаты труда в части стимулирующих выплат.

8.2. Распределение выплат стимулирующего характера, их назначение по результатам труда производится на основании решений Комиссии по материальному стимулированию педагогов и сотрудников (далее - Комиссия), утвержденной приказом директора Колледжа.

8.3. Работникам и педагогам колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал, единовременные премиальные выплаты к Дню учителя.

8.4. Работникам и педагогам колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы согласно следующим данным:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

8.5. Установление стимулирующих выплат работникам Колледжа по итогам работы за квартал осуществляется на основании показателей результативности деятельности педагогов и работников (Приложение 2)

8.6. Система выплат стимулирующего характера работникам Колледжа включает в себя: гарантируемые выплаты, премиальные выплаты по результатам показателей результативности, критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера и иные поощрительные выплаты.

8.7. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера и иных поощрительных выплат устанавливаются работнику в процентном отношении к окладу приказом директора Колледжа, с указанием размера и срока их установления.

8.8. Выплаты стимулирующего характера работникам колледжа устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников колледжа и максимальными размерами не ограничиваются.

8.9. Показатели результативности деятельности работников оцениваются в баллах. Стоимость 1 (одного) балла (в рублях) определяется для всех категорий работников путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда расчетного квартала на общую сумму баллов всех работников, полученных ими в данном расчетном квартале.

8.10. Размеры материального стимулирования для педагогов и работников рассчитывается по формуле:

- Для педагогических работников:

$$\Phi МСп = Офмс * 70\%$$

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 22 / всего 50

ФМСп – фонд материального стимулирования педагогов

Офмс – общий фонд материального стимулирования квартала

- Для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

ФМСр=Офмс-ФМСп

ФМСр – фонд материального стимулирования работников

Офмс – общий фонд материального стимулирования квартала

ФМСп – фонд материального стимулирования педагогов

8.11. Результативность деятельности педагогов и работников оценивается в баллах согласно перечню показателей результативности (Приложение 2).

8.12. С 10 по 12 марта педагоги и работники заполняют оценочные листы по показателям результативности за 1 квартал (Приложение 3) и сдают экспертам.

С 10 по 12 июня педагоги и работники заполняют оценочные листы по показателям результативности за 2 квартал (Приложение 3) и сдают экспертам.

С 10 по 12 сентября педагоги и работники заполняют оценочные листы по показателям результативности за 3 квартал (Приложение 3) и сдают экспертам.

С 5 по 7 декабря педагоги и работники заполняют оценочные листы по показателям результативности за 4 квартал (Приложение 3) и сдают экспертам.

Экспертная проверка оценочных листов по показателям теоретического обучения осуществляется заместителем директора по УР.

Экспертная проверка оценочных листов по показателям практического обучения осуществляется заместителем директора по УПП.

Экспертная проверка оценочных листов по показателям воспитательной работы осуществляется заместителем директора по ВР.

Экспертная проверка оценочных листов по показателям методической деятельности осуществляется заместителем директора по НМР.

Экспертная проверка оценочных листов младшего обслуживающего персонала осуществляется заместителем директора по АХЧ.

Экспертная проверка оценочных листов учебно-вспомогательного персонала осуществляется непосредственным руководителем работника.

Эксперты работают с оценочными листами педагогов и работников в течение следующих 4-х дней.

8.13. Эксперты передают оценочные листы педагогов и сотрудников до 16 числа месяца в комиссию по материальному стимулированию.

8.14. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на заседании комиссии по материальному стимулированию. Состав комиссии утверждается приказом директора колледжа. В состав комиссии по материальному стимулированию входит представитель коллегиального органа управления и (или) профсоюзного органа колледжа (при наличии). Комиссия по материальному стимулированию рассматривает оценочные листы с экспертной оценкой и принимает решение голосованием.

8.15. Комиссия по материальному стимулированию вправе рассматривать служебные записки руководителей служб, заведующих кафедр, заявления работников о дополнительном материальном стимулировании по результатам работы, которые не зафиксированы в показателях материального стимулирования.

8.16. Решение комиссии по материальному стимулированию принимается большинством голосов и оформляется протоколом.

8.17. В период с 20 по 21 марта, июня, сентября и с 10 по 11 декабря педагоги и работники вправе ознакомиться с решением комиссии по материальному стимулированию.

8.18. Решение комиссии по материальному стимулированию утверждается приказом руководителя колледжа.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 23 / всего 50

8.19. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются за фактически отработанное время.

8.20. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат за сложность, напряженность работы, премиальных выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

8.21. Выплаты стимулирующего характера не назначаются работающим на условиях совместительства или по договорам гражданско-правового характера и работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

8.22. Процент премирования рассчитывается в целых числах, путем округления до единиц, путем отброса запятой и всех чисел, стоящих после запятой, по следующему правилу: если первая из отброшенных цифр меньше 5, то число не меняется, если первая из отброшенных цифр 5 и более, предыдущая цифра увеличивается на единицу.

8.23. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются приказом руководителя колледжа с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

8.24. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

8.25. Выплаты стимулирующего характера производятся при условии, что работники Колледжа:

- ◆ добросовестно и качественно исполняют должностные обязанности;
- ◆ строго соблюдают Устав Колледжа, правила внутреннего трудового распорядка;
- ◆ успешно и своевременно выполняют плановые мероприятия;
- ◆ систематически повышают квалификацию;
- ◆ неукоснительно соблюдают нормы трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- ◆ четко и своевременно исполняют приказы и распоряжения вышестоящих органов, руководителя Колледжа, решения педагогического совета Колледжа, руководителей структурных подразделений;
- ◆ не имеет дисциплинарных взысканий;
- ◆ административные и педагогические работники получают выплаты стимулирующего характера при 100% выполнении Государственного задания.

8.26. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного квартала работник лишается права на получение стимулирующих выплат.

8.27. В случае, если педагог или работник не заполнил оценочный лист в срок, указанный в данном пункте настоящего Положения, вопрос о его материальном стимулировании не рассматривается.

8.28. Организация деятельности Комиссии по материальному стимулированию:

8.28.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат в Колледже создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора Колледжа.

8.28.2. В состав Комиссии могут входить члены администрации Колледжа, заведующие кафедрами, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом преподаватели. Количество членов Комиссии - 5 человек.

8.28.3. Работу Комиссии в Колледже возглавляет председатель комиссии, назначаемый директором Колледжа. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений. Председателем комиссии может быть директор Колледжа.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 24 / всего 50

8.28.4. Секретарь Комиссии готовит всю информацию, ведет протоколы заседаний и передает их директору (или председателю).

8.28.5. Заседания Комиссии проводятся ежеквартально для рассмотрения оценочных листов преподавателей и сотрудников.

8.28.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

8.28.7. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными показателями результативности, внесение предложений директору по установлению работникам стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением.

8.28.8. Директор Колледжа имеет право наложения вето на решение комиссии с объяснением причин принятого решения.

8.28.9. На основании аналитической информации о показателях деятельности работников главный бухгалтер расчетным путем определяет размер премии конкретного работника за текущий период.

8.28.10. Директор Колледжа издает приказ о материальном стимулировании, на основании которого производятся выплаты стимулирующего характера педагогам и сотрудникам Колледжа.

8.28.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в расчет заработной платы, который является приложением к трудовому договору (или дополнительному соглашению к трудовому договору).

9. Доплата до уровня минимальной заработной платы

9.1. Уровень оплаты труда работников Колледжа должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Пермском крае в соответствии с законодательством.

9.2. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Пермском крае.

9.3. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

9.4. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

10. Порядок и условия выплаты материальной помощи

10.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Колледжа на основании письменного заявления работника из экономии фонда оплаты труда по бюджетным средствам и средствам от приносящей доход деятельности.

10.2. Материальная помощь может предоставляться:

- ◆ при рождении ребенка работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о рождении;
- ◆ в связи со свадьбой работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о браке;
- ◆ в случае смерти работника, которая выплачивается одному из родственников по заявлению названного лица и предъявлении копии свидетельства о смерти;

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 25 / всего 50

- ◆ в случае смерти близких родственников работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- ◆ работникам, уходящим на пенсию;
- ◆ в связи со стихийными бедствиями (пожар, аварийных ситуаций) при предъявлении подтверждающих документов;
- ◆ в связи с потребностью в лечении или восстановления здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

10.3. Общая сумма материальной помощи максимальными размерами не ограничивается.

11. Изменение размеров оплаты труда

11.1. Изменение размеров минимальных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов по должности к базовым окладам производится на основании приказа руководителя с отражением в установленном законодательстве порядке указанных изменений в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

11.2. Изменение установленных компенсационных и стимулирующих выплат осуществляется в следующем порядке и сроках:

- ◆ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в отделе кадров Колледжа, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базового оклада (ставки) заработной платы и с момента оформления протокола Комиссии по установлению выслуги лет;
- ◆ при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ◆ при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- ◆ при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук, доктора наук при условии предоставления работником руководителю Колледжа оригинала документа, подтверждающего факт вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук, доктора наук или его нотариально заверенной копии;
- ◆ при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

12. Особенности формирования штатного расписания

12.1. Штатное расписание Колледжа ежегодно утверждается руководителем колледжа. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя колледжа.

12.2. Штатное расписание Колледжа включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Колледжа.

12.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

12.4. Численный состав работников Колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 26 / всего 50

13. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

13.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера колледжа размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет") на официальном сайте учредителя.

13.2. Руководитель, заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения представляют информацию, указанную в пункте 13.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети "Интернет" на официальном сайте учредителя.

13.3. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети "Интернет" на официальном сайте учреждения.

13.4. Информация, предусмотренная пунктом 13.1 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети "Интернет" не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

14. Заключительные положения

14.1. Суммированный учёт рабочего времени в Колледже устанавливается для дежурных и сторожей (вахтёров). Учётным периодом устанавливается год (финансовый).

14.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Колледжа несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

14.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

14.4. Стимулирующие и компенсационные выплаты начисляются работникам пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

14.5. Схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников ГБПОУ «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского» соответствуют схемам тарифных ставок, окладов (должностных окладов), утвержденных Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 года № 214-п.

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 27 / всего 50

Приложение 1

К Положению об оплате труда педагогов и работников ГБПОУ «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей прочих основных работников, должностей, относимых к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Инженер-программист (программист)
 Методист
 Педагог-психолог
 Преподаватель
 Социальный педагог
 Профконсультант
 Старший преподаватель
 Тьютор

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)
 Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
 Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения
 Главный бухгалтер
 Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Методист, старший методист
 Педагог-психолог
 Психолог
 Педагог-организатор
 Социальный педагог
 Делопроизводитель
 Бухгалтер
 Кассир
 Руководитель физического воспитания
 Музыкальный руководитель
 Секретарь
 Секретарь учебной части
 Специалист по кадрам
 Специалист по закупкам
 Специалист по охране труда
 Лаборант
 Документовед
 Диспетчер

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 28 / всего 50

Архивариус
Делопроизводитель
Экономист
Библиотекарь

Приложение 2

Показатели результативности педагогов и сотрудников для материального стимулирования

Показатель эффективности (качества) выполнения трудовой функции	Индикаторы эффективности (качества) выполнения трудовой функции	Порядок расчёта	Эксперт по показателю результативности
Преподаватель			
Выполнение программы по дисциплине (ПМ).	100% выполнение +2 балла	Учитывается по факту. Оценивается в 1 и 3 кварталах по результатам семестра.	Заместитель директора по УР
Успеваемость обучающихся.	100% +2 балла, ниже 90% - 2 балла	$N = (\text{количество "5"} + \text{количество "4"} + \text{количество "3"}) * 100\% / \text{общее количество обучающихся}$. Оценивается в 1 и 3 квартале по результатам семестра.	Заместитель директора по УР
Качество теоретической подготовки обучающихся.	От 75% и выше + 1 балл	$N = (\text{кол-во "отл."} + \text{кол-во "хор."}) * 100\% / \text{общее количество студентов}$; учитывается в 1 и 3 квартале.	Заместитель директора по УР
Организация самостоятельной работы с использованием авторской рабочей тетради.	50% и выше от количества дисциплин +1 балл; 75% и выше от количества дисциплин + 2 балла.	Учитывать один раз при наличии утверждения на НМС по служебной записке зам. директора по НМР	Заместитель директора по НМР
Организация практических занятий с использованием авторских методических рекомендаций.	50% и выше от количества дисциплин +1 балл; 75% и выше от количества дисциплин + 2 балла.	Учитывать один раз при наличии утверждения на НМС по служебной записке зам. директора по НМР	Заместитель директора по НМР
Наличие диплома победителя соревнований, конкурсов, олимпиад и т.п. институционального уровня.	+1 балл	За каждого студента плюс 0,5 балла, обязательное наличие диплома. Учитывается единожды.	Заместитель директора по НМР
Наличие диплома призёра институционального уровня.	+ 1,5 балла	За каждого студента плюс 0,2 балла, обязательное наличие диплома. Учитывается единожды.	Заместитель директора по НМР
Наличие диплома победителя краевого уровня.	+3 балла	За каждого студента плюс 2 балла, обязательное наличие диплома. В зачёт идёт только официальные соревнования, олимпиады, конкурсы. Учитывается единожды.	Заместитель директора по НМР
Наличие диплома призёра краевого уровня.	+2 балла	За каждого студента плюс 1 балл, обязательное наличие диплома. В зачёт идёт только официальные соревнования, олимпиады, конкурсы. Учитывается единожды.	Заместитель директора по НМР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 29 / всего 50

Наличие диплома победителя всероссийского уровня.	+ 4 балла	За каждого студента плюс 5 баллов, обязательное наличие диплома. В зачёт идёт только официальные соревнования, олимпиады, конкурсы. Учитывается единожды.	Заместитель директора по НМР
Наличие диплома призёра всероссийского уровня.	+ 3 балла	За каждого студента плюс 2,5 балла, обязательное наличие диплома. В зачёт идёт только официальные соревнования, олимпиады, конкурсы. Учитывается единожды.	Заместитель директора по НМР
Наличие диплома победителя международного уровня.	+5 баллов	За каждого студента плюс 8 баллов, обязательное наличие диплома. В зачёт идёт только официальные соревнования, олимпиады, конкурсы. Учитывается единожды.	Заместитель директора по НМР
Наличие диплома призёра международного уровня.	+ 4 балла	За каждого студента плюс 4,5 балла, обязательное наличие диплома. В зачёт идёт только официальные соревнования, олимпиады, конкурсы. Учитывается единожды.	Заместитель директора по НМР
Наличие диплома победителя конкурса профессионального мастерства WorldSkills.	+50 баллов	По факту. Учитывается единожды.	Заместитель директора по УР
Наличие диплома победителя отборочного тура профессионального мастерства WorldSkills.	+ 15 баллов	По факту. Учитывается единожды	Заместитель директора по УР
Наличие диплома призёра конкурса профессионального мастерства WorldSkills.	+40 баллов	По факту. Учитывается единожды.	Заместитель директора по УР
Наличие диплома призёра отборочного тура профессионального мастерства WorldSkills.	+ 10 баллов	По факту. Учитывается единожды	Заместитель директора по УР
Реализация программы индивидуального сопровождения обучающегося участника конкурса профессионального мастерства WorldSkills.	+5 баллов	Наличие и реализация программы, участие в конкурсе профессионального мастерства WorldSkills. Учитывается единожды. Не более 40 баллов на всех (за подготовку 1 участника)	Заместитель директора по УР
Наличие сертификата участника конкурса профессионального мастерства WorldSkills.	+10 баллов	По факту. Учитывается единожды.	Заместитель директора по УР
Наличие диплома победителя отборочного этапа конкурса профессионального мастерства WorldSkills.	+20 баллов	По факту. Учитывается единожды.	Заместитель директора по УР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 30 / всего 50

Наличие диплома призера отборочного этапа конкурса профессионального мастерства WorldSkills.	+10 баллов	По факту. Учитывается единожды.	Заместитель директора по УР
Наличие сертификата участника отборочного этапа конкурса профессионального мастерства WorldSkills.	+5 баллов	По факту. Учитывается единожды.	Заместитель директора по УР
Использование цифровых образовательных ресурсов, разработанных преподавателем.	+ до 3 баллов	За каждый ЦОР: до 50 часов +1 балл; до 80 часов +2 балла; свыше 100 часов +3 балла. Обязательное наличие сертификата НМС колледжа. Ежеквартально.	Заместитель директора по НМР
Использование элементов дистанционной технологии обучения.	+2 балла	Обязательное наличие сертификата НМС колледжа, учитывается ежеквартально.	Заместитель директора по НМР
Работа предметного кружка с обучающимися (учебно-профессиональная, проектная, исследовательская и иная деятельность обучающихся).	+3 балла	Наличие плана работы, численность обучающихся от 10 человек, два занятия в месяц. Ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Знакомство обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности, и (или) корпоративной культурой организаций-партнеров.	+0,5 балла	Организация классных часов с участием успешных профессионалов по профилю обучения. За каждое мероприятия индивидуальный учёт.	Заместитель директора по ВР
Организация и проведение конференций, выставок, конкурсов профессионального мастерства, иных конкурсов и аналогичных мероприятий (в области преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля))	+1 балл	Мероприятия должны быть запланированы в плане работы колледжа на учебный год или проведены по заданию заместителей директора по направлениям. За каждое мероприятия индивидуальный учёт.	Заместитель директора по НМР
Разработка и использование КИМ текущего контроля.	Программа СПО по УД и МДК до 40 часов +0,5 баллов; до 80 часов +1 балл; от 90 и выше часов +1,5 балла	Учитывается по факту. Ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Разработка и использование КОС, ФОС по учебной дисциплине, ПМ.	Программа СПО по УД и МДК до 100 часов +1 балл, от 101 до 200 часов + 2 балла, 201 и более часов +3 балла	Учитывается по факту. Ежеквартально.	Заместитель директора по УР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 31 / всего 50

ПРОГРАММА ФОС по учебной дисциплине, МДК	Программа СПО по УД и МДК до 100 часов +15 баллов, от 101 до 200 часов + 20 баллов, 201 и более часов +30 баллов	Учитывается по факту. Ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Наличие рабочих программ по учебной дисциплине (модулю).	До 10 баллов	Рабочая программа до 40 часов +3 балла; до 80 часов +7 баллов; от 90 и выше часов +10 баллов. Учитываются вновь разработанные рабочие программы, утверждённые НМС. Учитывается единожды.	Заместитель директора по НМР
Разработка методических рекомендаций по организации самостоятельной работы обучающихся.	До 20 баллов	Методические рекомендации до 40 часов +10 баллов; до 80 часов +15 баллов; от 90 и выше часов +20 баллов. Учитываются вновь разработанные методические рекомендации, утверждённые НМС. Учитывается единожды.	Заместитель директора по НМР
Разработка методических рекомендаций по организации практических занятий.	До 3 баллов	Методические рекомендации до 40 часов +0,7 баллов; до 80 часов +1,5 балла; от 90 и выше часов +2 балла. Учитываются вновь разработанные методические рекомендации. Обязательное наличие сертификата НМС. Учитывается единожды.	Заместитель директора по НМР
Институциональный уровень +1 балл Городской / муниципальной +2б. Краевой +3б. Всероссийский + 4б. Международный + 5б.	До 15 баллов	Обязательное наличие сертификата. Учёт индивидуальный. Ежеквартально. Баллы суммируются	Заместитель директора по НМР
Деятельность в рамках конкурса профессионального мастерства WorldSkills + 5б. за каждый день	+ 5 баллов	Обязательное наличие сертификата эксперта. Учёт индивидуальный. Ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Внедрение инновационных методов, форм организации практического обучения студентов.	+1 балл	Наличие сертификата НМС на внедрение. Учёт индивидуальный. Ежеквартально.	Заместитель директора по УПП
Наличие рабочих программ по практике.	До 3 баллов	Рабочая программа практики до часов 36 часов + 1,5 баллов; до 72 часов +2 балла; от 108 часов и выше +2,5 балла; программа преддипломной практики + 3 балла. Учитываются вновь разработанные рабочие программы, обязательное наличие сертификата службы НМС. Учитывается единожды.	Заместитель директора по УПП
Разработка методических рекомендаций дневников, рабочих тетрадей по практике.	До 3 баллов	Методические рекомендации до 36 часов +1,5 баллов; до 72 часов +2 балла; от 108 и выше часов +2,5 балла, программа преддипломной практики + 3 балла. Учитываются	Заместитель директора по УПП

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 32 / всего 50

		вновь разработанные методические рекомендации. Обязательное наличие сертификата НМС. Учитывается единожды.	
Качество практической подготовки.	От 65% и выше + 1 балл	$N = (\text{кол-во "отл."} + \text{кол-во "хор."}) \times 100\% / \text{общее количество студентов}$; учитывается в 1 и 3 квартале.	Заместитель директора по УПП
Высокий и достаточный уровень освоения профессиональных компетенций по итогам практики.	от 92% и выше +1балл	$N = (\text{кол-во "дост."} + \text{кол-во "высок."}) \times 100\% / \text{общее количество студентов}$; учитывается в 1 и 3 квартале.	Заместитель директора по УПП
Разработка методических рекомендаций по практике.	До 2 баллов	Методические рекомендации до 40 часов +0,7 баллов; до 80 часов +1,5 балла; от 90 и выше часов +2 балла. Учитываются вновь разработанные методические рекомендации. Обязательное наличие сертификата НМС. Учитывается единожды.	Заместитель директора по УПП
Выполнение задания практики.	100% выполнение +1 балл	$N = (\text{кол-во "5"} + \text{кол-во "4"} + \text{кол-во "3"}) \times 100\% / \text{общее количество обучающихся}$. Оценивается в 1 и 3 кварталах по результатам полугодия.	Заместитель директора по УПП
Успеваемость обучающихся по практике.	100% +1 балл, ниже 95% - 2 балла	$N = (\text{количество "5"} + \text{количество "4"} + \text{количество "3"}) \times 100\% / \text{общее количество обучающихся}$. Оценивается в 1 и 3 квартале по результатам полугодия.	Заместитель директора по УПП
Проведение встреч с выпускниками общеобразовательных учреждений по вопросам поступления в колледж.	1 встреча + 0,5 баллов	Информация специалиста по маркетингу.	Заместитель директора по УПП
Участие в общешкольных родительских собраниях учащихся 9-х и 11-х классов, направленных на информирование родителей о положении рынка труда, востребованности специальностей СПО.	1 встреча + 0,5 балла	Информация специалиста по маркетингу.	Заместитель директора по УПП
Организация мероприятий для выпускников общеобразовательных учреждений (профессиональные пробы, мастер-классы, социально-значимые мероприятия, экскурсии по колледжу, в музей колледжа, День открытых дверей, др.).	1 мероприятие + 0,5 балла, но не более 10 баллов	Информация специалиста по маркетингу.	Заместитель директора по УПП

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 33 / всего 50

Публикации в журнале «Среднее профессиональное образование».	1 статья +2 балла	По факту.	Заместитель директора по НМР
Публикации в СМИ федерального уровня.	1 статья +3 балла	По факту.	Заместитель директора по НМР
Публикации в СМИ муниципалитета.	1 статья +0,5 баллов	По факту.	Заместитель директора по НМР
Размещение информации на сайте колледжа.	1 сообщение +0,1 балла	По факту. Не распространяется на ответственного по заполнению сайта.	Заместитель директора по НМР
Работа без больничного листа в течение квартала.	+1 балл	По факту. Учитывается ежеквартально.	Специалист по кадрам
Выполнение отдельных особо важных поручений директора колледжа.	До +10 баллов	В зависимости от сложности, интенсивности и напряжённости дополнительной работы.	Директор
Активное участие в образовательном процессе в субботние дни	За 1 пару + 0,5 балла	Учитывается по факту, ежеквартально. Не распространяется на дежурных администраторов.	Заместитель директора по УР
Реализация индивидуальных программ обучения одарённых студентов.	1 студент + 5 баллов	Наличие утверждённой НМС колледжа индивидуальной программы, выполнение плана программы.	Заместитель директора по НМР
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.).	2 балла	Учитывается по факту успешной реализации проекта.	Заместитель директора по ВР
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.	За каждое мероприятие +0,5 балла	При наличии родителей в количестве не менее 25%.	Заместитель директора по ВР
Участие в коллективных педагогических проектах.	Активное участие +1 балл	Учитывается по факту. Данный показатель не распространяется на руководителей ВТК, других творческих объединений, работа которых тарифицирована на учебный год.	Заместитель директора по НМР
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися.	За каждое мероприятие +0,5 баллов	Учитывается по факту. Не распространяется на классных руководителей данной группы и преподавателей физической культуры.	Заместитель директора по ВР
Проведение открытых, показательных уроков и занятий.	За 1 урок или занятие +5 баллов	Учитывается по факту, обязательное наличие сертификата методической службы колледжа.	Заместитель директора по НМР
Участие в подготовке педагога в рамках всероссийского конкурса «Учитель года».	Подготовка участника + 5 баллов. Подготовка призёра + 10 баллов. Подготовка победителя +15 баллов	Учитывается по факту в зависимости от личного вклада.	Заместитель директора по НМР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 34 / всего 50

Успешное участие в конкурсе «Учитель года»	Победитель + 20 баллов; Призёр + 15 баллов, Участник + 5 баллов.	Учитывается по факту.	Заместитель директора по НМР
Своевременное и качественное выполнение индивидуального плана работы.	Наличие +0,5 балла	Учитывается по факту. Учитывается в 3 квартале.	Заместитель директора по НМР
Нарушение требований охраны труда, правил пожарной безопасности.	1 нарушение -5 баллов	Учитывается по факту, если работник не привлечён к дисциплинарной ответственности.	Директор
Наличие существенных нарушений, выявленных в ходе аудита в рамках СМК.	1 нарушение – 3 балла	Учитывается по факту, если работник не привлечён к дисциплинарной ответственности.	Заместитель директора по УПП
Нарушение сроков сдачи планирующей отчётной документации.	За один день – 0,2 балла	Учитывается по факту, если работник не привлечён к дисциплинарной ответственности.	Заместители директора
Нарушение норм профессиональной этики.	За каждое нарушение – 25 баллов	На основании решения комиссии по профессиональной этике.	Директор
Нарушение сроков выполнения поручений директора колледжа и непосредственного руководителя.	За каждое нарушение - 5 баллов	Учитывается по факту, если работник не привлечён к дисциплинарной ответственности.	Директор, заместители директора
Преподаватель с дополнительной функцией <u>классного руководителя</u>			
Организация досуговых и социально-значимых мероприятий с участием представителей работодателя.	+0,5 баллов	Наличие конспекта занятия, размещение информации на сайте колледжа, сертификат службы воспитания.	Заместитель директора по ВР
Включение обучающихся группы в социокультурные практики.	+0,2 балла	Наличие проекта, сертификат службы воспитания.	Заместитель директора по ВР
Организационно-педагогическая поддержка формирования и деятельности органов самоуправления группы.	+0,5 баллов	Эффективное студенческое самоуправление. Сертификат службы воспитания.	Заместитель директора по ВР
Наличие в группе воспитательной системы.	+2 балла	Модель воспитательной системы. Сертификат службы воспитания. Учитывается в 3 квартале.	Заместитель директора по ВР
Доля выпускников, трудоустроившихся по специальности в течение 12 месяцев после выпуска.	Только для классных руководителей выпускных групп: 58% и выше+1 балл; ниже 58% - 10 баллов	По факту	Заместитель директора по УПП

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 35 / всего 50

Отсутствие отсева обучающихся.	Нет отсева +5 баллов	По факту	Заместитель директора по УР
Участие родителей в образовательном процессе.	Посещаемость родительского собрания не менее 90% + 1 балл	По факту. Наличие протокола регистрации.	Заместитель директора по ВР
Участие классного руководителя и студентов группы в общеколледжевых мероприятиях.	50% и выше +0,2 балла	За каждое мероприятие. Исключение: день знаний, вручение дипломов.	Заместитель директора по ВР
Доля студентов группы, занятых на ФДО	80% и выше + 10 баллов; 60% и выше + 5 баллов; 40% и выше +1 балл	$x=F/N$, где N –общее количество обучающихся в группе, F – количество обучающихся, занятых на ФДО. Учитываются те студенты, которые были направлены лично классным руководителем.	Заместитель директора по УР
Отсутствие опозданий студентов на учебные занятия	Нет опозданий + 2 балла, есть опоздания - 2 балла	Количество опозданий – 5 и более в отчетный период (квартал)	Заместитель директора по ВР
100% успеваемость в группе по результатам семестра	+2б, ниже 80б. – 2б.	$N=(\text{количество "5"} + \text{количество "4"} + \text{количество "3"}) * 100\% / \text{общее количество обучающихся}$. Оценивается в 1 и 3 квартале по результатам семестра.	Заместитель директора по УР
Доля обучающихся группы, подписавших трёхстороннее соглашение на подготовку специалиста.	100% + 2 балла, 95% + 1 балл. Ниже 60% - 10 баллов	По факту. Учитывается в 4 квартале.	Заместитель директора по УПП
Качество знаний студентов группы.	60% и выше + 2 балла	$N=(\text{кол-во "отл."} + \text{кол-во "хор."}) * 100\% / \text{общее количество студентов}$; учитывается в 1 и 3 квартале	Заместитель директора по УР
Высокий охват обучающихся организованным горячим питанием.	50% и выше + 2 балла	$N=A * 100\% / B$, где а – количество студентов, охваченных организованным горячим питанием; в – общее количество студентов в группе	Заместитель директора по ВР
Количество студентов, окончивших полугодие с отметкой «Отлично»	+3 балла за каждого студента.	Учитывается по факту в 1 и 3 квартале.	Заместитель директора по УР
Количество студентов, окончивших колледж с дипломом 75% с отметкой «5».	1 студент + 5 баллов (учитывается в конце второго семестра, только для классных руководителей выпускных групп)	Учитывается по факту в 3 квартале.	Заместитель директора по УР
Количество студентов, окончивших колледж на «хорошо» и «отлично».	1 студент + 3 балла, Всем преподавателям, работающим на специальности +2б.	Учитывается по факту в конце 2 полугодия только у классных руководителей выпускных групп.	Заместитель директора по УР
Работа с одарёнными обучающимися.	+1 балл	Наличие и реализация программы индивидуального сопровождения. Сертификат	Заместитель директора по НМР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 36 / всего 50

		службы НМС	
Депремирующий фактор: совершение обучающимся группы административного правонарушения.	- 10 баллов за каждое нарушение	Учитывается по факту.	Заместитель директора по ВР
Депремирующий фактор: совершение обучающимся группы уголовного преступления.	-20 баллов за каждое	Учитывается по факту.	Заместитель директора по ВР
Депремирующий фактор: совершение обучающимся группы суицидального поступка.	-20 баллов за каждое	Учитывается по факту.	Заместитель директора по ВР
Депремирующий фактор: отсев обучающегося	-2 балла за каждого, но не более 12 баллов	Учитывается по факту.	Заместитель директора по УР
Преподаватель с дополнительной функцией заместителя директора			
Актуализация ЛНПА	+0,5 баллов	Наличие 100% актуализированных ЛНПА. Учитывается один раз в году в 1 квартале	Директор
Внесение изменений в ППССЗ в соответствии с достижениями науки и экономики	+ 1 балл	Ежегодное внесение изменений на основании запросов работодателей, своевременное утверждение изменений (Срок до 01 июля). Учитывается один раз в году, в 3 квартале.	Директор
Наличие 100% обеспеченности образовательных программ по специальностям колледжа	+ 1 балл	Учитывается по факту, один раз в году, в 3 квартале.	Директор
Выполнение контрольных цифр приёма	100% + 1 балл, ниже – 1 балл	Учитывается по факту, один раз в году, в 3 квартале.	Директор
Позитивные результаты рейтинга колледжа среди профессиональных организаций	1-3 место +10 баллов, 4-5 место + 7 баллов, 6-8 место + 4 балла, 9-10 место + 1 балл; ниже 15 места – 10 баллов, ниже 20 места – 15 баллов, ниже 30 места – 20 баллов	Учитывается по факту ежеквартально.	Директор
Наличие и работоспособность системы внутренней оценки качества образования	+1 балл	Учитывается по факту ежеквартально.	Директор
Внедрение инноваций в повышение качества реализации ППССЗ	+ 1 балл за каждую, но не выше 10 баллов	Учитывается по факту.	Директор
100% достижение целей в области качества	+ 2 балла, неисполнение – 2 балла	Учитывается по факту в 3 квартале.	Директор

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 37 / всего 50

Эффективная деятельность коллегиальных органов и органов самоуправления	+0,5 баллов	Учитывается ежеквартально по факту.	Директор
Слаженная работа команды службы, эффективное взаимодействие, отсутствие конфликтов	+0,5 баллов	Учитывается по факту, ежеквартально.	Директор
Наличие и реализация плана по достижению целевых показателей программы развития колледжа	+1 балл	Учитывается по факту 100% выполнения, в 1 квартале.	Директор
Наличие сформированной организационной культуры, системы стимулирования и мотивации педагогов и сотрудников к участию в развитии колледжа	+1 балл	Учитывается по факту, ежеквартально.	Директор
Качество и своевременность процедуры самообследования колледжа	+2 балла	Учитывается по факту, во 2 квартале	Директор
Наличие плана реализации программы развития по направлению с указанием ресурсного обеспечения	+ 0,5 баллов	Учитывается по факту, ежеквартально	Директор
Организация деятельности, приносящей доход	100 тыс. руб. +5 баллов; 200 тыс. руб. + 10 баллов; свыше 300 тыс. руб. 20 баллов.	Учитывается по факту чистая прибыль, ежеквартально. Не включаются доходы, инициированные потребителями услуг дополнительного образования и кафедрами колледжа.	Информация ЦБУ
Отсутствие вакансий и реализация учебного плана	+1 балл	Учитывается по факту, в 1 квартале	Директор
Реализация продукции интеллектуальной собственности	+1 балл	Учитывается по факту, ежеквартально, за каждый вид продукции в отдельности.	Директор
Разработка, внедрение, использование информационных ресурсов в управленческую деятельность	+3 балла разработка и внедрение;	Учитывается по факту, ежеквартально, за каждый вид ресурса на базе Access в отдельности.	Директор
Инициирование привлечения дополнительных ресурсов	+1 балл	Учитывается по факту, ежеквартально.	Директор
Наличие, организация ведения отчётности и её своевременное и качественное представление	+0,5 балл	Учитывается по факту, ежеквартально. Не учитывается информация, которая формируется специалистом по статистике.	Директор

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 38 / всего 50

заинтересованным сторонам			
Депремирующий фактор: отсев обучающихся	-1 балл за каждого обучающегося	Учитывается по факту	Директор
Депремирующий фактор: предписание надзорных органов в связи с выявленными фактами нарушения законодательства	-10 баллов за каждое	Учитывается по факту в рамках должностных обязанностей заместителя директора	Директор
Депремирующий фактор: управленческая деятельность не соответствует требованиям стандарта ИСО	- 2 балла	За каждое несоответствие, учитывается по результатам внутреннего аудита	Заместитель директора по УПП
Преподаватель с дополнительной функцией <u>декана факультета</u>			
Успеваемость обучающихся факультета	100% +2 балла, ниже 75% - 2 балла	$N = (\text{количество "5"} + \text{количество "4"} + \text{количество "3"}) * 100\% / \text{общее количество обучающихся}$. Оценивается в 1 и 3 квартале по результатам семестра	Заместитель директора по УР
Качество теоретической подготовки обучающихся	От 60% и выше + 2 балла	$N = (\text{кол-во "отл."} + \text{кол-во "хор."}) * 100\% / \text{общее количество студентов}$; учитывается в 1 и 3 квартале	Заместитель директора по УР
Реализация программы индивидуального сопровождения обучающегося участника конкурса профессионального мастерства WorldSkills	+5 баллов	Наличие и реализация программы, участие в конкурсе профессионального мастерства WorldSkills	Заместитель директора по УР
Качество практической подготовки	От 65% и выше + 1 балла	$N = (\text{кол-во "отл."} + \text{кол-во "хор."}) * 100\% / \text{общее количество студентов}$; учитывается в 1 и 3 квартале	Заместитель директора по УПП
Высокий и достаточный уровень освоения профессиональных компетенций по итогам практики	от 92% и выше +1балл	$N = (\text{кол-во "дост."} + \text{кол-во "высок."}) * 100\% / \text{общее количество студентов}$; учитывается в 1 и 3 квартале	Заместитель директора по УПП
Отсутствие отсева обучающихся	Отсев -1 балл за каждого студента, но не более -10 баллов	По факту	Заместитель директора по УР
Доля студентов группы, занятых на ФДО	80% и выше + 10 баллов; 60% и выше + 5 баллов; 40% и выше +1 балл	$x = F / N$, где N –общее количество обучающихся на факультете, F – количество обучающихся, занятых на ФДО. Учитываются только те студенты, которые вошли в состав ФДО по инициативе и личной работе декана факультета.	Заместитель директора по УР
Количество студентов, окончивших колледж с дипломом 75% отметок «5»	1 студент + 5 баллов	По факту. Учитывается в 3 квартале. (если декан совмещает классное рук-во, оценивается единожды)	Заместитель директора по УР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 39 / всего 50

Количество студентов, окончивших колледж на «хорошо» и «отлично»	1 студент + 3 балла	По факту. Учитывается в 3 квартале. (если декан совмещает классное рук-во, оценивается единожды)	Заместитель директора по УР
Работа с одарёнными обучающимися	+1 балл	Наличие и реализация программы индивидуального сопровождения. Сертификат службы НМС	Заместитель директора по НМР
Доля выпускников колледжа, трудоустроившихся по специальности	100% +10 баллов; 90% и выше +5 баллов; 70% и выше+2 балл; 58% и выше+1 балл; ниже 58% - 10 баллов	По факту. Информация специалиста по маркетингу. Учитывается в 4 квартале.	Заместитель директора по УПП
Доля обучающихся группы, подписавших трёхстороннее соглашение на подготовку специалиста.	100% + 2 балла, 95% + 1 балл	По факту. Информация специалиста по маркетингу. Учитывается в 4 квартале.	Заместитель директора по УПП
Преподаватель с дополнительной функцией <u>декана ФДО</u>			
Своевременность оплаты обучения слушателям и факультета	+1 балл	Наличие 100%, ежеквартально по факту.	Зам. директора по УР
Охват дополнительным профессиональным образованием студентов колледжа	50% и более + 10 б; 35 до 50% + 5 б. 20 до 35% + 5 б.	По факту	Зам. директора по УР
Результативность деятельности, приносящей доход колледжу	100.000 – 200.000 руб. + 5 б. 200.000 – 300.000руб. + 10 б. 300.000 – 400.000руб. + 15 б. 400.000 – 500.000 руб. + 20 б. 500.000 – 600.000руб. + 25 б. 600.000.-700.000 руб. + 30б. 700.000.- 800.000 руб. + 35б. 800.000 – 900.000 руб. +40б. 900.000- 1.000.000.руб. +45б.	Учитывается чистая прибыль.	Зам. директора по УР
Отсутствие отсева слушателей	+0,5 балла, при наличии отсева – 0,2 балла за каждого отчисленного	Учитывается по факту	Зам. директора по УР
Наличие 100% обеспеченности программ дополнительного профессионального образования	+ 1 балл	Учитывается по факту, один раз в году, в 3 квартале.	Зам. директора по УР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 40 / всего 50

Наличие групп профессиональной переподготовки численностью не менее 10 человек	+ 2 балла	Учитывается по факту по каждому конкретному случаю	Зам. директора по УР
Наличие групп повышения квалификации численностью не менее 20 человек	+ 2 балла	Учитывается по факту по каждому конкретному случаю	Зам. директора по УР
Депремирующий фактор: управленческая деятельность не соответствует требованиям СМК	Наличие несоответствий и замечаний – 5 баллов	Отчёт о проведении внутреннего аудита	Зам. директора по УР
Преподаватель с дополнительной функцией <u>заведующего кафедрой</u>			
Внесение изменений в ППССЗ по специальностям кафедры в соответствии с достижениями науки и экономики	+ 2 балла	Ежегодное внесение изменений на основании запросов работодателей, своевременное утверждение изменений (Срок до 01 июля). Учитывается один раз в году, в 3 квартале.	Заместитель директора по УР
Наличие 100% обеспеченности образовательных программ по специальностям кафедры	+ 2 балла	Учитывается по факту, один раз в году, в 3 квартале.	Заместитель директора по УР
Слаженная работа команды кафедры, эффективное взаимодействие, отсутствие конфликтов между преподавателями кафедры	+1 балл	Учитывается по факту, ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Организация деятельности, приносящей доход	100 тыс. руб. +5 баллов; 200 тыс. руб. + 10 баллов; свыше 300 тыс. руб.+ 20 баллов.	Учитывается по факту, ежеквартально.	Информация ЦБУ
Отсутствие вакансий и реализация учебного плана по специальностям кафедры	+3 балла	Учитывается по факту, ежеквартально	Заместитель директора по УР
Успеваемость обучающихся по специальностям кафедры	100% +2 балла, ниже 90% - 2 балла	$N = (\text{количество "5"} + \text{количество "4"} + \text{количество "3"}) \cdot 100\% / \text{общее количество обучающихся}$. Оценивается в 1 и 3 квартале по результатам семестра	Заместитель директора по УР
Качество теоретической подготовки обучающихся	От 75% и выше + 1 балл	$N = (\text{кол-во "отл."} + \text{кол-во "хор."}) \cdot 100\% / \text{общее количество студентов}$; учитывается в 1 и 3 квартале	Заместитель директора по УР
Реализация программы индивидуального сопровождения обучающегося участника конкурса про-	+5 баллов	Наличие и реализация программы, участие в конкурсе профессионального мастерства WorldSkills. Учитывается ежеквартально.	Заместитель директора по УР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 41 / всего 50

профессионального мастерства WorldSkills			
Качество практической подготовки	От 65% и выше + 0,5 балла	$N = (\text{кол-во "отл."} + \text{кол-во "хор."}) \times 100\% / \text{общее количество студентов}$; учитывается в 1 и 3 квартале	Заместитель директора по УПП
Высокий и достаточный уровень освоения профессиональных компетенций по итогам практики	от 92% и выше +0,5 балла	$N = (\text{кол-во "дост."} + \text{кол-во "высок."}) \times 100\% / \text{общее количество студентов}$; учитывается в 1 и 3 квартале	Заместитель директора по УПП
Количество студентов, окончивших колледж с дипломом 75% отметок «5»	1 студент + 5 баллов	По факту. Учитывается в 3 квартале. (если совмещение с обязанностями кл. рук-ля – оплата 1 раз)	Заместитель директора по УР
Количество студентов, окончивших колледж на «хорошо» и «отлично»	1 студент + 3 балла	По факту. Учитывается в 3 квартале. (если совмещение с обязанностями кл. рук-ля – оплата 1 раз)	Заместитель директора по УР
Работа с одарёнными обучающимися	+5 баллов	Наличие и реализация программы индивидуального сопровождения. Сертификат службы НМС. Учитывается ежеквартально.	Заместитель директора по НМР
Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами конкурсов, фестивалей (за исключением конкурса профессионального мастерства), олимпиад по общеобразовательным предметам и научно-практических конференций.	+ 0,2 балл за каждого обучающегося по специальности кафедры	Учитывается по факту, ежеквартально.	Заместитель директора по УР Заместитель директора по НМР
Наличие наград и грантов (за исключением благодарственных писем) и педагогов кафедры	+ 0,2 балла за каждую награду или грант	Учитывается по факту, ежеквартально.	Заместитель директора по НМР
Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	+0,2 балла за каждую победу или призовое место	По факту. В зачёт идут конкурсы зонального, краевого, федерального уровней.	Заместитель директора по НМР
Наличие диплома победителя или призёра конкурса профессионального мастерства WorldSkills	+5 баллов за каждого обучающегося	Учитывается по факту. Если преподаватель и зав. кафедрой – один чел-к – оплата 1 раз	Заместитель директора по УР
Преподаватель с дополнительной функцией <u>заведующего методическим кабинетом</u>			
Высокий уровень проведения методических совещаний.	+1 балл за каждое	Учитывается по факту.	Заместитель директора по НМР
Высокий уровень организация открытых, показательных учебных занятий.	+1 балл за каждое	Учитывается по факту.	Заместитель директора по НМР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 42 / всего 50

Разработка методических рекомендаций для преподавателей и студентов колледжа.	+ 2 балла за каждое	Учитывается по факту.	Заместитель директора по НМР
Обобщение и распространение передового опыта педагогов колледжа.	+ 2 балла за каждого	Учитывается по факту.	Заместитель директора по НМР
Успешная реализация индивидуальной программы горизонтального карьерного роста преподавателя колледжа	+ 2 балла за каждую программу	Учитывается по факту. После успешной реализации.	Заместитель директора по НМР
Внедрение в практику работы колледжа инновационных, передовых педагогических технологий	+ 2 балла за каждую	Учитывается по факту. После успешного внедрения.	Заместитель директора по НМР
Преподаватель с дополнительной функцией <u>диспетчера по расписанию</u>			
Наличие расписания учебных занятий по очной форме обучения на следующую неделю до 09.00 часов четверга	+1 балл	Учитывается по факту, ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Своевременное предупреждение преподавателей колледжа об изменениях в расписании	+1 балл	Учитывается по факту, ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Выставление классных часов в расписание учебных занятий	+ 1 балл	Учитывается по факту, ежеквартально. 100% количество классных часов	Заместитель директора по ВР
100% выполнение учебного плана за полугодие	+5 баллов	Учитывается по факту в 3 квартале.	Заместитель директора по УР
Составление расписания с учётом преподавателей совместителей	+3 балла	Учитывается по факту, ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Депремирующий фактор: наличие обоснованной жалобы преподавателя по расписанию	-3 баллов	Учитывается по факту, ежеквартально, каждая жалоба подсчитывается индивидуально	Заместитель директора по УР
Депремирующий фактор: отсутствие регулярного расписания уроков физической культуры	- 2 балла	Учитывается по факту, ежеквартально	Заместитель директора по УР
Преподаватель с дополнительной функцией <u>статиста</u>			
Своевременность сдачи статистической отчетности, отсутствие замечаний по качеству информации	+7 балла	Учитывается по факту, ежеквартально.	Заместитель директора по УР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		Пж-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 43 / всего 50

Внедрение и использование информационных баз данных на платформе ACCESS	+3 баллов	Учитывается по факту, ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Депремирующий фактор: нарушение сроков сдачи отчётности или низкий уровень качества представленной информации	-5 баллов	Учитывается по факту, ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Преподаватель с дополнительной функцией <u>специалиста по маркетингу</u>			
Доля обучающихся 1 курса колледжа, подписавших трёхстороннее соглашение на подготовку специалиста	100% + 2 балла, 95% + 1 балл	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по УПП
Доля выпускников, трудоустроившихся по специальности в течение 12 месяцев после выпуска	100% +2 балла; 75% и выше +1 баллов;	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по УПП
Доля выпускников, трудоустроившихся и работающих по профессии в течение не менее 2-х лет после окончания колледжа	100% +2 балла; 75% и выше +1 баллов;	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по УПП
Наличие плана-прогноза потребности в кадрах северных территорий края на 3 года	+2 балла	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по УПП
Высокое качество организации профориентационной работы	+2 балла	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по УПП
Наличие конкурса при поступлении в колледж 2,5 человека на 1 место.	+2 балла	Учитывается в 3 квартале, по факту	Заместитель директора по УПП
Депремирующий фактор: конкурс при поступлении в колледж менее 1,5 человека на место	-5 баллов	Учитывается в 3 квартале, по факту	Заместитель директора по УПП
Преподаватель с дополнительной функцией <u>заведующего учебным кабинетом</u>			
Работа предметного кружка с обучающимися (учебно-профессиональная, проектная, исследовательская и иная деятельность обучающихся)	+5 баллов	Наличие плана работы, численность обучающихся от 10 человек, два занятия в месяц.	Заместитель директора по УР
Наличие в кабинете воспитывающей среды и наглядного оформления	+1 балла	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по УР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 44 / всего 50

Наличие в кабинете полного пакета УМК по дисциплинам кабинета	+4 балла	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по УР
Депремирующий фактор: нарушение правил ТБ, ППБ, антисанитарное состояние	-5 баллов	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по УР
Преподаватель с дополнительной функцией педагога-психолога			
Высокое качество индивидуально-профилактической работы с обучающимися	+5 баллов	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по ВР
Высокое качество проведения групповых консультаций, классных часов и т.д.	+5 баллов	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по ВР
Депремирующий фактор: наличие случаев попытки или доведенного до конца суицидального поступка обучающимся	-5 баллов	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по ВР
Преподаватель с дополнительной функцией социального педагога			
Отсутствие правонарушений среди обучающихся колледжа	+5 баллов	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по ВР
Высокое качество предоставления социальной защиты нуждающимся обучающимся	+5 баллов	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по ВР
Депремирующий фактор: наличие правонарушений среди обучающихся	-5 баллов	Учитывается ежеквартально, по факту	Заместитель директора по ВР
Заведующий библиотекой, библиотекарь			
Достижение оптимальной книгообеспеченности в соответствии с ФГОС	Полный комплект учебников (бумажный и электронный вариант) от 70% и ниже - 1,7 б. От 80% +1 б., от 90% +1,5 б., 100% +2 б.	Учитываются по факту, в т.ч. на электронных носителях. Ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Ведение электронных каталогов всего фонда	от 50% +0,5 б. От 60% +1 б. От 70% +1,5 б. от 80 и выше +2 б.	Электронный каталог должен быть доступен для работы всем педагогам и обучающимся. Учитывается по факту, ежеквартально.	Заместитель директора по УР
Создание цифрового учебного фонда	10 ЦОР +1 б, но не свыше 3 б	Наличие востребованных ЦОР в учебном процессе. Не старше 5 лет. В соответствии с учебным планом.	Заместитель директора по УР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 45 / всего 50

Высокое качество проведения библиотечных уроков в колледже	Качественное занятие + 0,5 б, но не свыше 2 б.	Учитывается по факту. Обязательное наличие отзыва.	Заместитель директора по УР
Организация комфортной библиотечной среды	Высокое качество +1б.	Учитывается по факту. Упорядоченность книжного фонда, отсутствие мусора, наличие комнатных растений, комфортная и уютная обстановка, аккуратность в расставлении литературы на книжных полках. Эстетика в читальном зале.	Заместитель директора по УР
Заведующий хозяйством			
Своевременное и качественное исполнение предписаний надзорных органов	Есть + 2 б	Учитывается 1 раз после исполнения предписания. Рассматриваются предписания, которые не являются режимными	Директор
Своевременность и качество выполнения поручения директора	Отсутствие замечаний + 1 б; наличие замечания -2 б	Учитывается по факту.	Директор
Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения	Высокое качество санитарно-гигиенических условий в колледже + 1 балл	Учитывается по факту. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений, высокое качество санитарно-гигиенических условий	Директор
Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	+ 1 балл	Учитывается по факту. Своевременность и качество	Директор
Обеспеченность колледжа средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности	+ 1 балл	Наличие действующей АПС, наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации, наличие тревожной кнопки, организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в колледже. <u>Учитывается при наличии актов о проверке работоспособности.</u>	Директор
Отсутствие предписаний режимного характера	+1 балл	Учитывается по факту. Отсутствие замечаний, соблюдение МОП пожарной, санитарной безопасности и ТБ	Директор
Высокий уровень хранения и сохранения имущества колледжа	Отсутствие замечаний + 1 б; наличие замечания -2 б	Учитывается по факту.	Директор
Своевременное заключение хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности колледжа (отопление, электрообеспечение, водоснабжение, вывоз ТБО и др)	+ 1 балл	Учитывается по факту. Стимулируется один раз в год, в 3 квартале. Наличие заключенных договоров в установленные сроки.	Директор

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 46 / всего 50

Высокое качество подготовки ремонтных работ в колледже	Нет замечаний + 1 б.; есть замечание - 1 б.	Соответствие срокам и качество	Директор
Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	Отсутствие замечаний +1 балл	Учитывается по факту.	Директор
Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	Нет замечаний + 1 б.; есть замечание -1б.	Учитывается по факту.	Директор
Организация своевременных осмотров здания и сооружений колледжа	+ 1 балл	Учитывается по факту. Стимулируется два раза в году: в 2,3 квартале. Своевременность осмотра и заполнения соответствующей документации	Директор
Экономия ресурсов	Расход ресурсов (водоснабжение, тепло, электроэнергия) не выше АППГ +10 б, выше -10 б	Учитывается по факту сравнения с АППГ по каждому ресурсу в отдельности.	Директор
Работоспособность оборудования, функциональность мебели	Нет замечаний + 4 б.; есть замечание - 5 б.	Устойчивое обеспечение работы оборудования, исправность мебели	Директор
Высокое качество подготовки колледжа к новому учебному году	Нет замечаний + 3 б.; есть замечание - 5 б.	Соответствие срокам и качество, учитывается один раз в году (3 квартал)	Директор
Программист			
Качество организации технического обслуживания камер видеонаблюдения	Отсутствие замечаний +2 балла.	Бесперебойная работа камер видеонаблюдения	Заместитель директора по НМР
Качество организации технического обслуживания внутренней телефонной связи	Отсутствие замечаний +2 балла.	Бесперебойная работа внутренней связи, своевременное устранение неполадок (1 сутки)	Заместитель директора по НМР
Качество организации технического обслуживания сервера	Отсутствие замечаний +2 балла.	Бесперебойная работа сервера	Заместитель директора по НМР
Качество организации технического обслуживания компьютерной техники	Отсутствие замечаний +2 балла.	Своевременность и оперативность в устранении технических проблем в работе компьютерной техники	Заместитель директора по НМР
Качество организации технического обслуживания локальной сети колледжа	Отсутствие замечаний +2 балла.	Бесперебойная работа локальной сети колледжа	Заместитель директора по НМР

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 47 / всего 50

Своевременное и качественное выполнение поручений директора колледжа по разработке и внедрению программ	До + 5 баллов	По факту. Устанавливается комиссионно в зависимости от сложности и затрат.	Заместитель директора по НМР
Депремирующий фактор: несвоевременное выполнение работ по журналу заявок	-2 балла	Учитывается по факту за каждое в отдельности	Заместитель директора по НМР
Делопроизводитель, секретарь			
Своевременная и качественная подготовка документов по поручению непосредственного руководителя	+2 балла	Учитывается по факту.	Непосредственный руководитель
Качественное состояние учёта и хранения документации	+2 балла	Учитывается по факту.	Непосредственный руководитель
Внедрение в практику работы новых видов деятельности, новых программ и т.п.	+1 балл	Учитывается по факту, за каждое в отдельности.	Непосредственный руководитель
Компетентность работника в области реализации эффективных приемов, методов и средств организации и контроля своей деятельности, позволяющая ему осуществлять работу сверх своих должностных обязанностей	Отсутствие замечаний +1б. Наличие замечания -1б	Учитывается по факту. Каждое замечание - 1б.	Непосредственный руководитель
Высокий уровень коммуникативной культуры	Отсутствие замечаний +1б. Наличие замечания -1б	Учитывается по факту. Каждое замечание - 1б.	Непосредственный руководитель
Депремирующий фактор: замечание непосредственного руководителя в связи с ненадлежащим исполнением должностной инструкции	-1 балл	Учитывается за каждое замечание в отдельности	Непосредственный руководитель
Секретарь руководителя с дополнительной функцией специалиста по кадрам, архивариуса			
Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников	Отсутствие замечаний + 2 балла.	Учитывается по факту.	Директор
Качественное ведение, своевременное заполнение	Отсутствие замечаний + 1 балл.	Учитывается по факту.	Директор

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 48 / всего 50

трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями в них			
Своевременное заключение трудовых договоров с работниками колледжа	Отсутствие замечаний + 2 балла.	Учитывается по факту. Не позднее 3-х дней с даты приёма.	Директор
Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив	Отсутствие замечаний + 2 балла.	Учитывается по факту.	Директор
Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	Отсутствие замечаний + 2 балла.	Учитывается по факту.	Директор
Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения	Отсутствие замечаний +1 балл	Учитывается по факту.	Директор
Качественное ведение воинского учёта	Отсутствие замечаний +1 балл.	Учитывается по факту.	Директор
Использование в работе специализированных компьютерных программ	+ 2 балла.	Учитывается по факту.	Директор
Ведение архива полностью соответствует нормативным требованиям	+2 балла	Учитывается по факту.	Директор
Своевременное и качественное выполнение поручений директора колледжа	+2 балла	Учитывается по факту.	Директор
Высокий уровень коммуникативной культуры	Отсутствие замечаний +16. Наличие замечания -16	Учитывается по факту. Каждое замечание - 16.	Директор
Своевременное и качественное выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы директора колледжа	+2 балла	Учитывается по факту.	Директор
Депремирующий фактор: наличие предписаний по кадровому делопроизводству, воинскому учёту, деятельности архива	-2 балла	Учитывается за каждое замечание предписания в отдельности	Директор
Дежурный по учебному зданию			

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 49 / всего 50

Отсутствие порчи (потери) имущества колледжа во время дежурства	Отсутствие замечаний +1б.	Учитывается по факту	Заместитель директора по АХЧ
Своевременное и грамотное реагирование на возникновение ЧС	Отсутствие замечаний +1б.	Учитывается по факту	Заместитель директора по АХЧ
Качество выполняемой работы	Отсутствие замечаний +1б.	Учитывается по факту (отсутствие в колледже посторонних лиц, выдача ключей согласно инструкции, качество ведения журналов)	Заместитель директора по АХЧ
Депремирующий фактор: наличие замечаний по исполнению должностной инструкции	-2 балла	Учитывается по факту за каждое отдельное замечание	Заместитель директора по АХЧ
Уборщик помещений			
Высокое качество санитарного состояния убираемых площадей	+ 3 балла	Учитывается по факту	Заместитель директора по АХЧ
Специалист по охране труда, водитель служебного автомобиля			
Обеспечение соблюдения правил охраны труда и техники безопасности	+1 балл	Учитывается по факту	Директор
Обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности	+1 балл	Учитывается по факту	Директор
Обеспечение требований ГО и ЧС	+1 балл	Учитывается по факту	Директор
Своевременное и качественное предоставление отчетности по запросам	+1 балл	Учитывается по факту	Директор
Выполнение плана мероприятий по охране труда	+1 балл	Учитывается по факту	Директор
Выполнение плана мероприятий по пожарной безопасности	+1 балл	Учитывается по факту	Директор
Выполнение плана мероприятий по ГО и ЧС	+1 балл	Учитывается по факту	Директор
Своевременность и качество проведения вводного инструктажа	+1 балл	Учитывается по факту	Директор
Своевременное проведение необходимых испытаний оборудования, машин и т.п.	+1 балл	Учитывается по факту	Директор

	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Соликамский социально-педагогический колледж имени А.П. Раменского»		ПЖ-СМК-Д-33
	Редакция 03	Экземпляр 1	Лист 50 / всего 50

Своевременное и качественное обследование технического состояния здания	+1 балл	Учитывается по факту	Директор
Наличие, достаточность и работоспособность средств пожаротушения	+1 балл	Учитывается по факту	Директор
Отсутствие ДТП	+1 балл	Учитывается по факту	Заместитель директора по АХЧ
Обеспеченность исправности автомобиля	+1 балл	Учитывается по факту	Заместитель директора по АХЧ
Своевременность обслуживания автомобиля	+1 балл	Учитывается по факту	Заместитель директора по АХЧ
Чистота автомобиля	+1 балл	Учитывается по факту	Заместитель директора по АХЧ

Приложение 3
Оценочный лист

результативности деятельности педагога, сотрудника за _____ квартал

Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатель эффективности (качества) выполнения трудовой функции	Само-оценка	Оценка эксперта	Решение комиссии по матери-
1				
2				
3				
4	и т.д.			
	Итоговый балл			