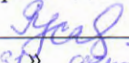



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 Е.И. Русанова  
«31» декабря 2013 г.  
Протокол № 31 от 31.12.2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГОБУ СПО ВО «ВГППК»

 В.Е. Шеншин  
«30» декабря 2013 г.  
Приказ № 82 от 30.12.2013 г.



## Положения об оплате труда

**в государственном образовательном бюджетном учреждении  
среднего профессионального образования Воронежской области  
«Воронежский государственный профессионально-  
педагогический колледж»**

Воронеж 2013г.



## 1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда в государственном образовательном бюджетном учреждении среднего профессионального образования Воронежской области «Воронежский государственный профессионально-педагогический колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утверждённым приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 №693 и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников государственного образовательного бюджетного учреждения среднего профессионального образования Воронежской области «Воронежский государственный профессионально-педагогический колледж» за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников профессиональной образовательной организации, в том числе руководителя его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников «Воронежского государственного профессионально-педагогического колледжа» формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании



структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в «Воронежском государственном профессионально-педагогическом колледже» устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом «Воронежского государственного профессионально-педагогического колледжа».

## 2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. (Приложение 1).

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), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

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.



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

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа осуществляющего общественно-государственное управление профессиональной образовательной организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты предусмотренные работникам профессиональной образовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда профессиональной образовательной организации.

Выплаты социального характера - это денежные компенсации, которые выплачиваются работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

### 3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда в «Воронежском государственном профессионально-педагогическом колледже», осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, с учетом видов образовательных программ реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количеством обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

### 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда в «Воронежском государственном профессионально-педагогическом колледже» состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

$$\text{ФОТ}_{\text{поо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{поо}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

**ш** – стимулирующая доля ФОТ<sub>поо</sub>.

Устанавливаются следующие значения стимулирующей доли ФОТ<sub>поо</sub><sup>1</sup>:

- на 1 сентября 2013 не менее 15%;
- на 1 сентября 2014 не менее 20%;
- на 1 сентября 2015 не менее 30%.

---

<sup>1</sup> В случае, если на момент принятия локального акта профессиональной образовательной организацией доля стимулирующей части фонда оплаты большей, чем указано в настоящем положении, то фиксируется достигнутое значение.



4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, и др.), учебно-вспомогательного (дежурные по режиму, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала колледжа.

$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}$ , где:

$\text{ФОТ}_{\text{ауп}}$  – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$  – фонд оплаты труда педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{увп}}$  – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{моп}}$  – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 1) формирует и утверждает штатное расписание в «Воронежском государственном профессионально-педагогическом колледже» в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать:

- 16% на 1 сентября 2013 года;

- 15% на 1 сентября 2014 года;

- 14% на 1 сентября 2015 года<sup>2</sup>.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности;

- профессиональная образовательная организация, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат).

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее следующих значений:

- на 1 сентября 2013 не менее 55%;

- на 1 сентября 2014 не менее 58%;

- на 1 сентября 2015 не менее 60%.

4.4. Оплата труда работников в «Воронежском государственном профессионально-педагогическом колледже» производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

## 5. Расчет заработной платы работников.

5.1. Месячная заработная плата работников «Воронежского государственного профессионально-педагогического колледжа» определяется по следующей формуле:

$Zп = Od + K + C + B_{cx}$ , где:

**Zп** – месячная заработная плата;

---

<sup>2</sup> В случае, если на момент принятия локального акта профессиональной образовательной организацией доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.



**Од** – оклад (должностной оклад);

**К** – компенсационные выплаты;

**С** – стимулирующие выплаты;

**В<sub>сх</sub>** – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$Од = Б \times K_c \times K_n$ , где:

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 2)

**K<sub>c</sub>** – коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25)<sup>3</sup>;

**K<sub>n</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утвержденного объема фонда оплаты труда.

Таблица 1

### Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K <sub>n</sub>	Примечания
1.	Всем работникам <sup>4</sup> при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.6	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.5	
1.3.	- вторая квалификационная категория	1.3 <sup>5</sup>	
2.	Работникам <sup>6</sup> за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам,
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	

<sup>3</sup> Применяется только в отношении педагогических работников.

<sup>4</sup> Применяется для всех работников за исключением руководителя и заместителей

<sup>5</sup> Сохраняется в течении срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

<sup>6</sup> Применяется для всех работников за исключением руководителя и заместителей



			состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях; - для специалистов в непрерывный трудовой стаж входит стаж работы по специальности
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		Почетный работник образования.
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный .», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности от фактической учебной нагрузки на учебный год.		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в профессиональных образовательных организациях со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в профессиональной образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в профессиональной образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организаций либо образовательной организации высшего образования.
4.1.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	
4.2.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием;	1.25	
4.3.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
4.4.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием;	1.3	
5.	Педагогическим работникам за статус колледж: преподавателям от учебной нагрузки, мастерам производственного обучения, воспитателям, педагогам дополнительного образования от оклада.	1.15	
6.	Специалистам и служащим за работу в профессиональных образовательных организациях при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.	1.2	

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$



5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и тд.).

#### 5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников.

Размер оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$Od = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n \times K_{пр}}{Нчс} \times K, \text{ где}$$

**Od** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**B** – оклад по ПКГ (Приложение 2);

**K<sub>c</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

**K<sub>n</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

**Φ<sub>n</sub>** – фактическая среднегодовая учебная нагрузка в месяц (не более 1440 академических часов за учебный год);

**K<sub>пр</sub>** – коэффициент за проверку письменных работ (Таблица 2)<sup>7</sup>.

Таблица 2

Коэффициенты за проверку письменных работ.

№ п/п	Учебный предмет (курс, учебный модуль и тд.)	Значение коэффициента (K <sub>пр</sub> )
1.	Русский язык	1,15
2.	Математика	1,10
3.	Литература	1,05
4.	Иностранный язык	1,05
6.	Физика	1,05
4.	Конструирование, моделирование	1,10
6.	Инженерная графика, архитектура	1,10

С учетом специфики образовательной программы, профессиональной образовательной организацией в перечень дисциплин по которым может быть установлен коэффициентов за проверку письменных работ, могут быть введены дополнительные учебные предметы (курсы, учебные модули и тд.).

Числовые значения показателей коэффициента за проверку работ в «Воронежском государственном профессионально-педагогическом колледже» устанавливаются самостоятельно руководителем организации с учетом мнения профсоюзного комитета. В случае если в педагогическую нагрузку заложены консультации, то на эти часы коэффициент за проверку письменных работ не устанавливается.

**Нчс** - норма часов педагогической работы в месяц за ставку заработной платы (720 часов в год).

В пределах фонда оплаты труда в «Воронежском государственном профессионально-педагогическом колледже» педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку педагогического работника рассчитывается по каждому учебному предмету (курсы, учебные модули и тд.) отдельно, полученные значения суммируются.

<sup>7</sup>Коэффициент применяется только при расчете заработной платы за учебные предметы (курсы, учебные модули и тд.), которые указаны в таблице 2 в зависимости от учебной нагрузки по этим учебным предметам.



**К** - индивидуальный коэффициент, для колледжа (применяется только при расчёте заработной платы педагогических работников), который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}}, \text{ где:}$$

**ΦOT** – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда.

**ΦOT<sub>φ</sub>** – фонд оплаты труда педагогических работников фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

#### 5.5. Оплата труда мастеров производственного обучения.

Размер месячного оклада (должностного оклада) мастера производственного обучения определяется по следующей формуле:

$$Oд = \frac{Б \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{Нчс}, \text{ где:}$$

**Од** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 2);

**K<sub>c</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

**K<sub>n</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1);

**Φ<sub>n</sub>** – фактическая педагогическая работа в неделю;

**Нчс** - норма часов за ставку заработной платы (36 часов в неделю).

## 6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп_r = Oд_r + C_p + Mп_o, \text{ где:}$$

**Зп<sub>r</sub>** – заработная плата руководителя;

**Oд<sub>r</sub>** – оклад (должностной оклад) руководителя;

**C<sub>p</sub>** – стимулирующие выплаты руководителя;

**Mп<sub>o</sub>** – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся по «Воронежскому государственному профессионально-педагогическому колледжу» за год предшествующий расчётному и надбавок:

- за группу оплаты труда по объемным показателям;

- по итогам аттестации;

- за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя колледжа и средней заработной платы работников колледжа устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$Oд_r = CЗп_{ноо} \times K_{гот} \times K_{зв} + C_{ан}, \text{ где}$$

**Oд<sub>r</sub>** - оклад руководителя;

**CЗп<sub>ноо</sub>** – средняя заработная плата работников, сложившаяся по профессиональной образовательной организации за год предшествующий расчётному;

**K<sub>гот</sub>** – коэффициент за группу оплаты труда;



$K_{зв}$  – коэффициент за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание;

$C_{ан}$  – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя профессиональной образовательной организации.

Средняя заработная плата работников определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат компенсационного и социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников профессиональной образовательной организации за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на фактическую численность работников, за исключением фактической численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер).

Расчет средней заработной платы работников профессиональной образовательной организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение профессиональных образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей, осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности профессиональных образовательных организаций, характеризующих масштаб руководства (Приложение 3). Положение о порядке отнесения профессиональной образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утверждается учредителем.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых профессиональных образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями профессиональных образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Устанавливаются следующие размеры коэффициентов за группу оплаты труда руководителей:

1 группа –  $K_{г\text{от}} = 4,5$ ;

2 группа –  $K_{г\text{от}} = 3,5$ ;

3 группа –  $K_{г\text{от}} = 3,0$ ;

4 группа –  $K_{г\text{от}} = 2,5$ .

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала рассчитанного в соответствии с п 3.3. настоящего положения

6.3. Фонд премирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

Размер стимулирующих выплат руководителя профессиональной образовательной организации рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_{\text{стр}(к)} \times K_{\text{стр}}, \text{ где}$$

$C_p$  – размер стимулирующей выплаты руководителя профессиональной образовательной организации;

$\text{ФОТ}_{\text{стр}(к)}$  – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

$K_{\text{стр}}$  – коэффициент стимулирования руководителя, который рассчитывается в зависимости от достижения профессиональной образовательной организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных



государственным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Приложение 4). Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования профессиональных образовательных организаций. Диапазон  $K_{стр}$  устанавливается в пределах от 0 до 1 (Приложение 5).

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки, определяются трудовым договором с руководителем.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей профессиональной образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 % - 50 % ниже должностного оклада руководителя (без учета выплаты надбавок руководителю).

Сумма повышающей надбавки утверждается приказом руководителя профессиональной образовательной организации, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

## 7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты в размере – не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку преподавателя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие общественной работе), устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за выполнение функций классного руководства; за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями; за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; за выполнение функций координатора, куратора проекта и тд.

7.4. При определении компенсационных выплат за классное руководство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:

$K = B \times K_p$ , где:

$K$  – компенсационные выплаты;

$B$  – оклад по ПКГ;

$K_p$  – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 3).



## Размеры коэффициента компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение Кр
1.	Классное руководство	0,15
2.	Заведование вечерним, заочным отделением	0,15
3.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10-0,20
4.	Заведование учебными мастерскими	0,10-0,20
5.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,15
6.	Руководство ПЦК	0,15
7.	Руководство научным обществом обучающихся	0,10
8.	Не освобожденному председателю профкома	0,20
9.	Руководство колледжской газетой «Студенческий городок»	0,40
10.	Не освобожденному секретарю педагогического совета	0,10
11.	Руководство колледжским сайтом	0,50
12.	Увеличение объема работ (электронный документооборот, работа с программами, сайтами заказ, работы по благоустройству и озеленению территории, обеспечение сетевой безопасности, осуществление технической, информационной и программной поддержки пользователей, консультирование пользователей по вопросам работы локальной сети и программ, превышение нормы численности обучающихся)	до 1
13.	Расширение зоны обслуживания (обслуживание сверх нормативных территорий)	до 1
14.	Руководство колледжским телевидением	0,30
15.	Руководство ДНД и ДПД	0,50
16.	Выполнение обязанностей не входящих в круг основных обязанностей работника	до 1
17.	Руководство студией «Объектив»	0,40
19.	Руководство студией «Этнос»	0,40
20.	И другие	0,10 – 0,40

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в колледже.

Рекомендуется преподавателям, работающим в группах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачивать пропорционально количеству обучающихся. Пример расчета за классное руководство:  $1072,50:25 \cdot \text{кол-во студентов в группе}$ .

7.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается не менее 35% процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

7.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работы в



выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.7. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.8. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и прочие.

7.6. Выплаты компенсационного характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

## 8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавкам) стимулирующего характера выплачиваются работникам «Воронежского государственного профессионально-педагогического колледжа» в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение б) являются неотъемлемой частью данного положений.

Руководитель «Воронежского государственного профессионально-педагогического колледжа» обеспечивают заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии работникам могут выплачиваться к государственным праздникам (День учителя, Новый год, 23 февраля, 8 марта, День колледжа).

8.3. Премии и надбавки не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);



- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденного служебного расследования (проверки).
- при окончании сроков действия доплат;
- при окончании выполнения работ, по которым были определены доплаты;
- при снижении качества работ, за которые были определены доплаты;
- при отказе работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- при нарушении трудовой дисциплины;
- при длительном отсутствии работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные доплатой;
- при отсутствии финансирования.

8.4. Руководитель «Воронежского государственного профессионально-педагогического колледжа» с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган общественно-государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления профессиональной образовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Приложением 2, бал соответствует 1 рублю.

## 9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются для работников проработавших не менее 5 лет в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

9.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

№ п/п	Основание	Размер
1.	Смерть близких родственников	5000 руб.
2.	Рождение ребенка	5000 руб.
3.	Дорогостоящее лечение (операция)	до 10 000 руб.
4.	Выход на пенсию (впервые)	до 3 окладов
5.	Тяжелое материальное положение	1 оклад.

9.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении, в связи с выходом на пенсию;
- единовременная выплата, в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Коллективным договором о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и Совета колледжа.



## 10. Другие вопросы оплаты труда работников

В «Воронежском государственном профессионально-педагогическом колледже» предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации.

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

Заработная плата педагогических работников осуществляющих образовательный процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации

от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Преподавателям колледжа, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников колледжа может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и Совета колледжа, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке



заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

## Приложение 1

### Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников образовательных организаций

#### 1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	5 205

#### 2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5260
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5320

#### 3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов;	5320



#### 4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью	5370
2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством;	5430
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой;	5490
4 квалификационный уровень	механик	5560

#### 5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт	5720
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	5840
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	5920
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6010
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6130

#### 6. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров	6260
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	6390
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6480



**7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5830

**8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	6000
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6200

**9. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6490
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6680
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	6890
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед	7150

**10. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме	7150



	должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	7300
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7460

### **11. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (№570)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
	главный библиотекарь; библиотекарь	5830



**Критерии и показатели оценки качества труда преподавателя и мастера производственного обучения профессиональной образовательной организации** Приложение 2

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
<b>Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)</b>			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика (П1)	Доля обучающихся, получивших по преподаваемой дисциплине (модулю) за расчётный период оценки «4» и «5», % <sup>8</sup> (И 1.1.1)	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) Ч100%	от 100% до 85% = 1000 баллов; от 86% до 60% = 800 балла; от 61% до 45% = 600 балла; от 46% до 20% = 400балла; менее 20%= 0 баллов.
	Динамика учебной успешности, % (И 1.1.2)	(Количество обучающихся данной группы, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данной группе) Ч100%	от 100% до 48% = 1000 баллов; от 47% до 25% = 800 балла; от 24% до 10% = 600 баллов; от 9% до 5% = 400 балла; от 4% до 0% = 300 балл.
1.2. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного (П2)	Качество знаний в условиях независимого оценивания, % (И 1.2.1)	(Количество обучающихся, показавших результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся)Ч100%	от 100% до 70% = 1000 баллов; от 69% до 40% = 800 баллов; от 39% до 28% = 600 баллов; от 27% до 10% = 400 баллов; менее 10% = 0 баллов.
	Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, % <sup>9</sup> (И 1.2.2)	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания. Государственные экзамены и защита дипломных проектов.	от 0 до ±(5-15)% = 800 баллов; ±(16-20)% = 400 баллов; ±(21-25)%= 0баллов; ±(26 и более)%= -400 баллов.

<sup>8</sup> При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1 з «Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания, %»: (Количество обучающихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч 100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И 1.1.1.

<sup>9</sup> Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за семестр, которая предшествует дате независимой оценки.



<p>1.3 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах) (ПЗ)</p>	<p>Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (И 1.3.1)</p>	<p>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия</p>	<p>Количество баллов определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся;</li> <li>- через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня.</li> </ul> <p>1. При участии в очных мероприятиях:</p> <p><b>Международный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 4500 - 5000баллов;</li> <li>- призер = 3500-4000 баллов;</li> <li>- лауреат = 3000-2500 баллов.</li> </ul> <p><b>Всероссийский уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 3000-3500 баллов;</li> <li>- призер = 2500-3000 баллов;</li> <li>- лауреат = 2000-2500 баллов.</li> </ul> <p><b>Региональный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 2000-2500 баллов;</li> <li>- призер = 1500-2000 баллов;</li> <li>- лауреат = 1000-1250 баллов.</li> </ul> <p><b>Уровень ПОО:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 300-400 балла;</li> <li>- призер, лауреат = 250-200 балл.</li> </ul> <p>2. При участии в заочных мероприятиях:</p> <p><b>Международный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 1800-2200 баллов;</li> <li>- призер = 1300-1800 баллов;</li> <li>- лауреат = 1000- 1500 баллов.</li> </ul> <p><b>Всероссийский уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 1500-2000 баллов;</li> <li>- призер = 1300-1500 баллов;</li> <li>- лауреат = 1200-1300баллов.</li> </ul> <p><b>Региональный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 1200-1400баллов;</li> <li>- призер = 1000-1150 баллов;</li> <li>- лауреат = 500-800баллов.</li> </ul>
---	---	--	---



			<b>Уровень ПОО:</b> - победитель = 300-400 балла; - призер, лауреат = 200-250 балла.
<b>Критерий (К2) : Успешность учебной работы, проводимой за рамками функционала классного руководства группы</b>			
2.1. Участие обучающихся во внеучебной деятельности по преподаваемому (-ым) дисциплине(-ам)/модулю (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П4)	Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по дисциплине/модулю, а также, участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И 2.4.1)	(Количество обучающихся, посещающих внеучебные занятия по дисциплине/модулю, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данной дисциплине/модулю) Ч100%	от 100% до 80% = 1000-1200 баллов; от 79% до 50% = 800-1000 баллов; от 49% до 30% = 600-700 баллов; от 29% до 10% = 400-450 баллов; меньше 10% = 0 баллов.
	Разнообразие форм внеучебной деятельности по дисциплине/модулю (И 2.4.2.)	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеучебной деятельности по дисциплине/модулю, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.	за каждую форму внеучебной деятельности 100 баллов
2.2. Результативность внеучебной деятельности обучающихся за рамками преподаваемой дисциплине/модулю (П5)	Разнообразие направлений внеучебной деятельности за рамками преподаваемой дисциплине/модулю (И2.5.1): а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.; б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеучебной деятельности за рамками преподаваемой дисциплине/модулю	за каждое направление внеучебной деятельности за рамками преподаваемой дисциплине/модулю 100 баллов



	<p>окружающей среды;</p> <p>в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни;</p> <p>г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в подростковой среде;</p> <p>д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию</p>		
	<p>Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеучебной деятельности (И 2.5.2)</p>	<p>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>международный уровень</i> = 4000-4500 баллов;</li> <li>- <i>всероссийский уровень</i> = 3000-3500 баллов;</li> <li>- <i>региональный уровень</i> = 2000-2500 баллов;</li> <li>- <i>уровень ПОО</i> = 400-500баллов.</li> </ul>
<p>2.3. Сохранность контингента группы</p>	<p>Доля обучающихся, ушедшие по собственному желанию, отчисленные за правонарушения, отчисленные за пропуски занятий без уважительных причин и задолженности по итогам года.</p>	<p>Основания ; приказы директора, заявления студентов кроме переезда на другое место жительства, перевод в другое учебное заведение и академический отпуск.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- от 100% до 90% = 1500-1000 баллов;</li> <li>- от 91% до 80% = 1000-800 баллов;</li> <li>- от 81% до 70% = 800-600 баллов;</li> <li>- от 71% до 65% = 500-600 баллов;</li> <li>- менее 66% = 0 баллов.</li> </ul>
<p><b>Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности преподавателя</b></p>			
<p>3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 6)</p>	<p>Наличие открытых мероприятий с использование инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология развития критического</p>	<p>Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>региональный уровень</i> = 2000-2500 баллов;</li> <li>- <i>муниципальный уровень</i> = 1500-2000 баллов;</li> <li>- <i>уровень ПОО</i> = 500-800 баллов.</li> </ul> <p><i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 1500-1700 баллов.</p>



	мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся).		
3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П7)	Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков,). (И 3.7.1)	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий. - <i>региональный уровень</i> = 2000-2500 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 1500-2000 баллов. - <i>уровень ПОО</i> = 500-800 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 800 баллов.
	Наличие собственной страницы на сайте ПОО, наличие собственного сайта/блога (И 3.7.2)	Прямая ссылка на Интернет-ресурс	Собственный сайт/блог = 800-1000 баллов Страница на сайте ПОО = 500-600 баллов.
3.3. Результативность презентации собственной педагогического опыта (П8)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И 3.8.1)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: <b>Международный уровень:</b> - победитель = 3500-4000 баллов; - призер = 3000-3500баллов; - лауреат = 2000-2500 баллов. <b>Всероссийский уровень:</b> - победитель = 3000-3500 баллов; - призер = 2000-2500 баллов; - лауреат = 1500-2000 баллов.



			<p><b>Региональный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 2000-2500 баллов;</li> <li>- призер = 1500-2000 баллов;</li> <li>- лауреат = 1000-1500 баллов.</li> </ul> <p><b>Уровень ОО:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 800-1000 баллов;</li> <li>- призер, лауреат = 500-800 баллов.</li> </ul> <p>2. При участии в заочных мероприятиях:</p> <p><b>Международный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 2000-2200 баллов;</li> <li>- призер = 1800-2000 баллов;</li> <li>- лауреат = 1500-1800 баллов.</li> </ul> <p><b>Всероссийский уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 1800-2000 баллов;</li> <li>- призер = 1500-1750 баллов;</li> <li>- лауреат = 1250-1350 баллов.</li> </ul> <p><b>Региональный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 1200-1300 баллов;</li> <li>- призер = 1000-1200 баллов;</li> <li>- лауреат = 500-800 баллов.</li> </ul>
3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности преподавателя (П9)	Уровень и статус участия преподавателя с информацией в научных конференциях, методических семинарах. (И 3.9.1)	Документальное подтверждение участия в конференции/семинаре соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции, предоставление программы мероприятия.	<p>Количество баллов определяется путём суммирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- при условии участия в нескольких конференциях;</li> <li>- при статусе докладчика/участника web-конференции.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- международный уровень = 1800-2000 баллов;</li> <li>- всероссийский уровень = 1500-1800 баллов;</li> <li>- региональный уровень = 1000-1250 баллов;</li> <li>- уровень ПОО = 250 балла.</li> </ul> <p>Максимальный балл = 150 б. при статусе участника конференции любого уровня.</p>
3.5. Публикации в официальных изданиях по	Уровень научно-методического издания, в котором размещена	Выходные данные публикации	Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия



профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных) (П10).	публикация (И 3.10.1)		нескольких публикаций. - региональный уровень и выше = 1000-1200 баллов; - уровень ПОО = 250 баллов. Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) =400 баллов.
3.6 Публикация учебных, учебно-методических материалов (в т.ч. в электронных). (П11)	Уровень использования материалов (И 3.11.1)	Выходные данные публикации	Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций. С грифом УМО = 3000-3500 баллов. - региональный уровень = 2000-2500 баллов. - уровень ПОО = 500 баллов.
3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12)	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (И 3.12.1)	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя, стажировке	Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 1000-1500 баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 800-1000 баллов. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 400 баллов. Стажировка = 400 баллов.
3.7. Участие преподавателя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования (П13)	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри (И 3.13.1)	Приказы, справки, сертификаты	Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: <b>Региональный уровень:</b> - эксперт = 1800-2000 баллов; - член жюри = 1000-1500 баллов. <b>Муниципальный уровень:</b> - эксперт = 1000-1500 баллов; - член жюри = 750-850 баллов.



**Критерий (К 4): Результативность коммуникативной деятельности преподавателя**

4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, их родителями, законными представителями (П. 15)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность преподавателя		Наличие обоснованных жалоб = -1250 баллов.
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельность преподавателя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе) (И4.15.2)	(Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность преподавателя/количество опрошенных родителей) Ч100%	от 100% до 80% = 1000-1200 баллов; от 79% до 60% = 750-1000 баллов; от 59% до 40% = 600-750 баллов; от 39% до 20% = 250 баллов; менее 20% = 0 баллов.

**Критерий (К1) стимулирование административно-управленческого аппарата.**

Показатель	Индикатор	Шкала
<b>1. Успешность учебной работы</b>		
1.1. Процент успеваемости на отделении и по колледжу, качество знаний, учебная успешность и ее динамика	1.1. Динамика учебной успешности % (по итогам семестров)	от 100% до 80% = 1000-1250 баллов (б); от 79% до 60% = 800-1000 б.; от 59% до 45% = 600-750 б.; от 46% до 30% = 400-500 б.; менее 30%= 0 б.
	1.2. Качество знаний	от 100% до 70% = 1000-1250 баллов (б); от 69% до 40% = 800-1000 б.; от 39% до 25% = 600-750 б.; от 24% до 10% = 400-500 б.; менее 10%= 0 б.



1.3. Уровень учебных и творческих достижений колледжа	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. по отделениям и цикловых комиссий.	1. При участии в очных мероприятиях: <b>Международный уровень:</b> 3500-4000 б.; <b>Всероссийский уровень:</b> 3000-3750 б.; <b>Региональный уровень:</b> 2000-2500 б.; 2. При участии в заочных мероприятиях: <b>Международный уровень:</b> 2000-2500 б.; <b>Всероссийский уровень:</b> 1800-2000 б.; <b>Региональный уровень:</b> 1000-1500 б.;
<b>2. Результативность организации образовательного процесса</b>		
2. Уровень мастерства при организации образовательного и воспитательного процесса	2.1. организация и проведение мероприятий различного уровня (семинаров, мастер-классов, конференций, концертов, вечеров, праздников) при положительной оценке организаторов	<b>Международный уровень:</b> 4500-5000 б.; <b>Всероссийский уровень:</b> 3000-3750 б.; <b>Региональный уровень:</b> 2000-2500 б.; <b>Уровень ОО:</b> до 500 б.
	2.2. организация опытно-экспериментальной работы	<b>Международный уровень:</b> 4500-5000 б.; <b>Всероссийский уровень:</b> 3000-3750 б.; <b>Региональный уровень:</b> 2000-2500 б.; <b>Уровень ОО:</b> до 500 б.
	2.3. публикации различного уровня (личные, по отделениям и направлениям деятельности подтвержденные документально)	<b>Международный уровень:</b> 4500-5000 б.; <b>Всероссийский уровень:</b> 3000-3750 б.; <b>Региональный уровень:</b> 2000-2500 б. <b>Уровень ОО:</b> до 1000 б.
	2.4. отсутствие замечаний со стороны проверяющих по соблюдению техники безопасности, пожарной безопасности и потребнадзора	До 1000 б.
	2.5. высокий уровень санитарно-гигиенического режима, контроль его соблюдения на территории и внутри колледжа	до 1000 б.
	2.6. эффективность организации и проведения внутриколледжского контроля	до 2000 б.
	2.7. организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	до 2000 б.
	2.8. совершенствование материально-технической базы колледжа	до 3000 б.
	2.9. высокий уровень организации капитального и текущего ремонта	до 30000 б.



**Критерий (К2) стимулирование УВП и МОП.**

1. Уровень участия при организации образовательного и воспитательного процесса	1.1. обслуживание и пополнение за счет дополнительных внебюджетных источников учебно-методического фонда;	до 3000 б.
	1.2. участие в мероприятиях различного уровня (конкурсы, социальные проекты, семинары и т.д.) при положительной оценке организаторов:	- международный уровень = 2000-2500 б.; - всероссийский уровень = 1500-1750 б.; - региональный уровень = 1000-1250 б.; - уровень ОО = 250 б.
	1.3. оформление стендов и выставок	до 500 б.
	1.4. высокий уровень организации работы молодежных организаций, объединений и их участия в коллективно-творческой деятельности колледжа, социальных проектах и программах	до 3000 б.
	1.5. творческий подход к организации работы библиотеки	до 500 б.
	1.6. использование в работе экспериментальных компьютерных программ	до 1000 б.
	1.7. высокий уровень ведения документации, своевременная подготовка локально-нормативных актов и финансово-экономических документов	до 3000 б.
	1.8. своевременная и качественная установка и обновление программного обеспечения	до 3000 б.
	1.9. создание единых требований к оформлению документов в системе документооборота	до 3000 б.
	1.10. отсутствие замечаний надзорных органов	до 3000 б.
	1.11. активное участие в проведении ремонтных работ при подготовке колледжа к новому учебному году	до 3000 б.
	1.12. положительная оценка подготовки закрепленных помещений и территории колледжа к мероприятиям различного уровня, проводимых во внерабочее время;	до 2000 б.
	1.13. оперативность выполнения заявок по устранению неполадок;	до 3000 б.



	1.14. ликвидация аварийных ситуаций	до 3000 б.
	1.15. отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарное состояние закрепленных территорий (по итогам административного контроля)	до 2000 б.
	1.16. - отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима (по итогам административного контроля) и надзорных органов	до 1000 б.
	1.17. - активное участие в благоустройстве помещений и территории колледжа.	до 1000 б.

Под **расчётным периодом** понимается премиальный период, соответствующий одному семестру.

Показатели 1-2 учитываются при формировании премиального фонда по итогам учебного года. Учитывая особенности РУП, (дисциплина/модуль изучается в течение одного семестра и оценивается по его окончании) индикаторы 1.1.1, 1.1.2, 1.2.1, 1.2.2 сравниваются с данными по изучаемым дисциплинам/модулям в предыдущем учебном году.

Показатели 3-15 учитываются по итогам семестров.

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

- для расчета размера стимулирующих выплат за 1 семестр – 20-25 декабря т.г.- для расчета размера стимулирующих выплат за учебный год - 20-25 июня т.г