Копия верна

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Представитель трудового коллектива	Директор
ГПОУ «СГПК»	ГПОУ «СГПК»
И.В. Тригуба	М.П.Герасимова
«25» мая 2021 г.	«25» мая 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Сыктывкарский гуманитарно-педагогический колледж имени И.А.Куратова"

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом № 174-ФЗ от 03 ноября 2006 года «Об автономных учреждениях» (с изменениями и дополнениями);
- Приказом Минобрнауки России от 22.10.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями)
- Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Республики Коми от 20.01.2010г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми» (с изменениями и дополнениями);
- Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и

молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» (с изменениями).

2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский гуманитарно-педагогический колледж имени И.А Куратова»» (далее – Колледж), определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Колледжа
- за счет средств, выделенных для выполнения государственного задания из республиканского бюджета Республики Коми и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- условия установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения, их повышения;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения;
- условия выплаты материальной помощи.

3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из субсидий, выделенных на выполнение государственного задания из республиканского бюджета Республики Коми и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

5. 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 раздельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

7. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с Положением об оплате труда под роспись.

8. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Колледжа

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы);

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера;

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

3. Фонд оплаты труда Колледжа, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Колледжа.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Колледжа может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в разделе IV настоящего Положения.

2.2. Основные условия оплаты труда работников Колледжа

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) (далее – должностные оклады) работникам Колледжа устанавливаются в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком преподавателей, утверждаемым директором, и определяются в соответствии с Положением, утвержденным приказом МОНиМП РК от 28.06.2018 № 259-п.

Перечень должностей работников Колледжа и размеры должностных окладов указаны в *приложении №1* к настоящему Положению.

При внесении последующих изменений в вышеназванное Положение в части должностных окладов (ставок заработной платы) руководствоваться последней действующей редакцией и вносить изменения в настоящее Положение.

2. Повышение должностных окладов работникам устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных учреждений образования Республики Коми, утвержденным разделом 3 Положения, утвержденного приказом МОНиМП РК от 28.06.2018 № 259-п (с изменениями) и определены в *приложении №2* к настоящему Положению.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

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

4. Дни выплаты заработной платы за первую и вторую половины месяца устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Колледже. При выплате заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (приложение №6).

5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в российских рублях).

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам Колледжа

1. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

2. Заместителям директора, главному бухгалтеру Колледжа устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Колледжа и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Колледжа в размерах, определенных приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

3. Предельное значение коэффициента кратности для заместителей директора, главного бухгалтера уменьшается на 0,5.

4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителей директора, главного бухгалтера Колледжа.

5. При расчете среднемесячной заработной платы работников, а так же заместителей руководителя, главного бухгалтера, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора Колледжа с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с Порядком.

7. Директор Колледжа осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников Колледжа, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

9. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

10. На педагогическую работу в Колледж принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики и профессиональным стандартам по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных действующими нормативными документами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, **в порядке исключения,** могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

12. Директор Колледжа обеспечивает проверку документов об образовании преподавателей, других работников; приказом директора утверждаются штатные расписания на работников колледжа, а на работников, осуществляющих преподавательскую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), утверждаются тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Учреждения.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных законодательством для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха

работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями).

Подраздел 2.5. Выплаты компенсационного характера.

1. Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера *(при наличии соответствующих условий труда):*

- *доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;*
- *доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;*
- *доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;*
- *доплаты молодым специалистам;*
- *районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.*

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, (ставкам заработной платы) работников учреждения согласно следующим пунктам:

Пункт 1. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренных трудовым законодательством устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу
1	*За работу в ночное время*	*Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)*	*35*
2	*За работу в выходные и праздничные дни*	*Статья 153 ТК РФ*	*Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада*

			(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
3	*Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*	*Статья 147 ТК РФ*	*Размер повышения оплаты труда составляет не менее 4 процентов оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.*
4	*Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором*	*Статья 151 ТК РФ*	*По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы*

Пункт 2. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября) Расчет производится от нормы часов за ставку заработной платы	до 25 за группу
2	Преподавателям за проверку письменных работ (Приложение). Расчет производится пропорционально объему учебной нагрузки	до 12
3	Работникам колледжа за заведование учебными кабинетами (мастерскими) Расчет производится от нормы часов за ставку заработной платы	до 10
4	Работникам колледжа за руководство предметно-цикловыми комиссиями Расчет производится от нормы часов за ставку заработной платы	до 15

Размеры доплат определены в приложении 7 к настоящему Положению.

Пункт 3. Доплаты молодым специалистам.

а) Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы*)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные учреждения образования Республики Коми, расположенные в городах и поселках городского типа	25

* *Примечание: педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу, расчет доплат производится пропорционально объему учебной нагрузки.*

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов

б) Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах «в» и «г» данного пункта.

в) Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте «г» настоящего пункта.

г) Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по

окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

д) Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

Подраздел 2.6. Выплаты стимулирующего характера

1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

б) надбавки за качество выполняемых работ;

в) надбавки за выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Заместители руководителя (директора), главного бухгалтера	до 180
2.	Другие работники	до 150

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам колледжа с учетом критериев согласно разделу 1 Приложения № 3 к настоящему Положению.

Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы), в том числе:

- награжденным ведомственными наградами и имеющим почетные звания *согласно разделу 2 приложения № 3 к настоящему Положению*;

- по иным основаниям *согласно разделу 4 приложения № 3 к настоящему Положению*.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в зависимости от стажа работы в учреждениях образования.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера *согласно разделу 3 приложения №3 к настоящему Положению.*

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих

трудовые обязанности путем выплаты премии. Премирование работников Колледжа производится по результатам работы колледжа за премируемый период. Премия не является обязательной выплатой. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд является правом, а не обязанностью работодателя (ст.22 Трудового кодекса РФ).

При премировании работников по итогам работы за премируемый период (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременная премия может выплачиваться в течение года неоднократно, согласно фактически отработанному времени за премируемый период.

Начисление премий производится без оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы).

Премиальные выплаты устанавливаются согласно критериев, указанных в *разделе 5 приложения № 3 к настоящему Положению.*

2.Для определения размера выплат стимулирующего характера с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность, результативность и качество работы, создается постоянно действующий совещательный орган – к***омиссия колледжа по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда*** (далее Комиссия) в составе директора, заместителей директора, представителя трудового коллектива, других категорий работников.

Комиссия заслушивает представления на работников колледжа в устной форме от заместителей директора, руководителей структурных подразделений на установление выплат стимулирующего характера, содержащие оценку деятельности работников, и по итогам рассмотрения определяет размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и периоды их установления. Размеры выплат стимулирующего характера, в том числе надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и премиальных выплат на заместителей директора, главного бухгалтера на Комиссию представляет директор колледжа. Также Комиссия рассматривает ходатайства руководителей структурных подразделений на премиальные выплаты работникам за премируемый период на основании аналитической информации о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для установления размеров премиальных выплат. После принятия решения Комиссией подписывается протокол заседания, на его основании издается приказ руководителя Колледжа об утверждении

размеров стимулирующих выплат на соответствующий период, размеров премиальных выплат за премируемый период.

Размеры выплат могут быть изменены по решению Комиссии в течение календарного или учебного года.

Надбавки к должностным окладам за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться ежемесячно, на определенный период времени или на выполнение конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ вновь принятым на работу сотрудникам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности, устанавливаются приказом директора Колледжа на определенный срок.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом органа исполнительной власти Республики Коми, осуществляющим полномочия учредителя (Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми), с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

В случаях установления в премируемый период зафиксированных фактов нарушения работниками Колледжа исполнительской дисциплины, а также фактов, повлекших за собой снижение оценки деятельности Колледжа, предложения руководителей структурных подразделений по премированию указанных лиц Комиссией не рассматриваются.

Решение Комиссии колледжа принимаются простым большинством голосов.

В случае несогласия с оценкой результативности работники вправе обратиться в Комиссию с письменным заявлением в 3-дневный срок. Комиссия колледжа обязана осуществить проверку обоснованности заявления и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 15 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Подраздел 2.7. Оплата труда за счет средств от приносящей доход деятельности Колледжа

1. Средства на оплату труда, поступающие от деятельности, приносящей доход, направляются на выплату заработной платы, включая компенсационные выплаты, работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего и социального характера работникам Колледжа.

2. Выплаты компенсационного характера выплачиваются работникам *согласно приложению № 4 к настоящему Положению.*

3. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Колледжа *согласно приложению № 5 к настоящему Положению.*

Подраздел 2.8. О порядке исчисления заработной платы

педагогическим работникам образовательных учреждений

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателям за работу по совместительству в колледже. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени преподавателя.

Установленная преподавателям Колледжа согласно тарификационным спискам заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация преподавателей производится 1 раза в год на начало учебного года по семестрам.

При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

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

Подраздел 2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников государственных учреждений образования Республики Коми

1. Почасовая оплата труда педагогических работников государственных учреждений образования Республики Коми применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за

ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководители учреждений образования в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего пункта.

Указанные ставки могут применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на учреждение образования предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, научных учреждений и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от должностного оклада, согласно таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования	0,033	0,030	0,027

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

1) для профессоров, докторов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «профессор» в размере 12314 рублей;

2) для доцентов, кандидатов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «доцент» в размере 10900 рублей;

3) для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного

должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности "преподаватель" в размере 9852 рублей.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова "народный" (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова "заслуженный" (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,069 - для профессоров, докторов наук;

0,064 - для доцентов, кандидатов наук;

0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04 от 6500 рублей.

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

III. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. За счет средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, работникам Колледжа может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Учреждения в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);
- рождение ребенка;
- юбилейные даты (женщины -50 лет, мужчины – 55 лет).

Материальная помощь работнику Колледжа выплачивается в размере 2000 рублей.

2. Бывшим работникам Колледжа, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту, может выплачиваться материальная помощь к юбилейным датам и в случаях трудной жизненной ситуации по личному заявлению, либо в случае их смерти по заявлениям близких родственников.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда в
ГПОУ «СГПК»

Перечень должностей и размеры должностных окладов (ставок заработной платы)

1. Должности руководящих работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
2	3
Заведующий библиотекой, старший библиотекарь	11340
Заведующий структурным подразделением: отделом, отделением, музеем	10900
Заведующий производственной практики	10900

2. Должности педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	2
Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9432
Воспитатель, педагог-психолог	9642
Старший воспитатель, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист	9852

3. Должности работников культуры:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Библиотекарь, библиограф	9474

4. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
Техник:	7787
Лаборант, секретарь руководителя	7787
Заведующий камерой хранения, заведующий складом	7934
Архивариус, комендант, костелянша	7562

Секретарь учебной части	8070
Диспетчер	8720
Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, программист, специалист отдела	9563
Специалист по защите информации, специалист по персоналу, специалист гражданской обороны, специалист по охране труда	8825

5. Общеотраслевые профессии рабочих:

Наименование профессии	Оклад, рублей
1	2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания: 3 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд	 7709 7860
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования: 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд	 7709 8007
Уборщик служебных помещений, уборщик территории	7415
Водитель автомобиля	7860

Приложение № 2
к Положению об оплате труда в
ГПОУ «СГПК»

Размеры
повышения должностных окладов (ставок заработной платы)
работников учреждения

Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5
2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 20 40

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

Приложение № 3
к Положению об оплате труда в
ГПОУ «СГПК»

Выплаты стимулирующего характера, их критерии и размеры

Раздел1. Критерии (основания) и показатели оценки для установления надбавок (доплат) за интенсивность труда и высокие результаты работы по следующим пунктам:

1.1. Административно-управленческий персонал.

Заместитель директора по учебной работе	**до 180%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 90%
за сложность и напряженность в организации учебного процесса; интенсивность и сложность в организации работы со студентами и обучающимися, в том числе лицами с ОВЗ; интенсивность и сложность в организации работы по охвату студентов и обучающихся дополнительными программами, внедрение в образовательный процесс инновационных технологий, увеличение количества обучающихся, выполнение плана приема и выпуска студентов и обучающихся.	
- за высокие результаты работы	до 90%
за освоение государственных образовательных стандартов в полном объеме, наличие учебно-программного обеспечения по реализуемым профессиям и специальностям; своевременное и системное планирование, анализ и контроль учебно-производственной деятельности; результативность профориентационной работы; освоение современных образовательных технологий; применение новых форм теоретического обучения, многопрофильность теоретического обучения; методической работы; обеспечение выполнения контрольных цифр приема студентов и обучающихся; сохранность контингента; за своевременную разработку локальных актов, предусмотренными федеральным законодательством в области образования; своевременное предоставление отчетной документации; использование в деятельности информационно-компьютерных технологий; подготовку материалов к лицензированию, аттестации и аккредитации.	

Заместитель директора по учебно-производственной работе	**до 180%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 90%
за сложность и напряженность в организации учебного процесса; интенсивность и сложность в организации работы со студентами, в том числе, имеющими отклонения в физическом развитии, в организации работы по охвату студентов и обучающихся дополнительными программами, внедрение в образовательный процесс инновационных технологий, увеличение количества обучающихся, выполнение плана приема и выпуска студентов и обучающихся.многопрофильность учебно-производственной работы; разработка программ по профессиональному обучению по специальностям и профессиями; качественная организация учебной и производственной практики будущих специалистов по овладению общими и профессиональными компетенциями	
- за высокие результаты работы	до 90%
за оперативное освоение государственных образовательных стандартов, наличие учебно-программного обеспечения по реализуемым профессиям и специальностям; планирование, анализ и контроль учебно-производственной деятельности; организацию повышения квалификации педагогических кадров; развитие социального партнерства,	

способствующего развитию учебно-материальной базы; результативность профориентационной работы; освоение современных образовательных технологий; применение новых форм теоретического и производственного обучения, методической работы; обеспечение выполнения контрольных цифр приема студентов и обучающихся; сохранность контингента; за разработку локальных актов; своевременное предоставление отчетной документации; использование в деятельности информационно-компьютерных технологий; применение новых форм теоретического обучения, подготовку материалов к лицензированию, аттестации и аккредитации.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	**до 180%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 90%
за сложность и напряженность в организации учебно-воспитательного процесса, работа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, несовершеннолетними студентами и их родителями; за выполнение работы вне графика рабочего времени; интенсивность и сложность в организации работы со студентами, имеющими отклонения в физическом развитии; за организацию взаимодействия с социальными партнерами; за организации работы по охвату студентов и обучающихся дополнительными программами, внедрение в образовательный процесс инновационных воспитательных технологий.	
- за высокие результаты работы	до 90%
за выполнение плана приема и выпуска обучающихся, воспитательная деятельность, направленная на снижение правонарушений, расширение социальных услуг (работа по сиротам, мало защищенным студентам по организации отдыха, лечения в летний период), внеаудиторная работа; организация досуга студентов и обучающихся во внеурочное время; результативность профориентационной работы; участие в городских и республиканских мероприятиях; разработку локальных актов; своевременное предоставление отчетной документации; использование в деятельности информационно-компьютерных технологий; применение новых форм в организации воспитательного процесса; подготовка материалов к аттестации и аккредитации.	

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе и безопасности	**до 180%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 90%
за интенсивность, за сложность и напряженность в организации административно-хозяйственной деятельности учреждения.	
- за высокие результаты работы	до 90%
за своевременное материально-техническое обеспечение; организацию и проведение ремонтных работ; обеспечение норм санитарно-технического состояния, соблюдение норм пожарной и электробезопасности в помещениях колледжа; учет и сохранность материальных ценностей; за разработку локальных нормативных актов; своевременное и оперативное предоставление отчетной документации; своевременное исполнение предписаний органов Государственного надзора и контроля; результативную работу по паспортизации опасных отходов и охране окружающей среды; своевременное составление заявок на размещение госзаказов, договоров на поставку товаров, работ и услуг и контроль за их исполнением; за содержание, эксплуатацию и совершенствование вверенного материально-технического оборудования; за наличие и соответствие требованиям государственных образовательных стандартов материально-технической базы; за создание благоприятных условий для проживания и досуга обучающихся-сирот, обучающихся; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Начальник отдела ФЭОиБО	**до 180%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 90%
за сложность и напряженность в организации и ведении бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	
- за высокие результаты работы	до 90%
за экономическое обеспечение и квалифицированный уровень руководства финансово-хозяйственной деятельностью колледжа; за своевременную сдачу финансово-хозяйственной отчетности; умелое планирование и проведение экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности; за осуществление контроля за своевременным составлением заявок на размещение заказов, исполнением договоров на поставку товаров, работ и услуг (госзаказ); разработку локальных нормативных актов; за полное освоение бюджетных средств; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Заведующий отделением	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность в организации учебного процесса очной, заочной формы обучения, введение новых специальностей.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за проведение, участие за высокие результаты в республиканских, городских семинарах, конференциях, спартакиадах; разработка новых программ, учебных планов, авторских программ, работа по внедрению новых специальностей заочной, очной форм обучения; ведение личных дел студентов заочной, очной форм обучения; профорентационная работа заочной, очной форм обучения. Целенаправленная работа по сохранности контингента, за работу с родителями	

Заведующий производственной практикой	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность в организации учебного процесса; интенсивность и сложность в организации работы со студентами, в том числе, имеющими отклонения в физическом развитии, в организации работы по охвату студентов и обучающихся дополнительными программами, внедрение в образовательный процесс инновационных технологий, увеличение количества обучающихся, выполнение плана приема и выпуска студентов и обучающихся, многопрофильность учебно-производственной работы; разработка программ по профессиональному обучению по специальностям и профессиями; организация учебной и производственной практики будущих специалистов по овладению общими и профессиональными компетенциями	
- за высокие результаты работы	до 75%
за освоение государственных образовательных стандартов, наличие учебно-программного обеспечения по реализуемым профессиям и специальностям; планирование, анализ и контроль учебно-производственной деятельности; организацию повышения квалификации педагогических кадров; развитие социального партнерства, способствующего развитию учебно-материальной базы; результативность профориентационной работы; освоение современных образовательных технологий; применение новых форм теоретического и производственного обучения, методической работы; обеспечение выполнения контрольных цифр приема студентов и обучающихся; сохранность контингента; за разработку локальных актов; своевременное предоставление	

отчетной документации; использование в деятельности информационно-компьютерных технологий; применение новых форм теоретического обучения, подготовку материалов к лицензированию, аттестации и аккредитации.

Начальник отдела оценки качества образовательной деятельности	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность в организации процедур оценки качества образовательной деятельности; интенсивность и сложность в организации и проведении оценочных процедур со студентами и обучающимися с особыми возможностями здоровья; внедрение в процедуру оценки качества образовательной деятельности инновационных технологий; за увеличение количества оценочных процедур в дополнение к Плану работы на год; увеличение количества обучающихся, выполнение плана приема и выпуска студентов и обучающихся; за выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных обязанностей	
- за высокие результаты работы	до 75%
за оперативное проведение внешних и внутренних оценочных процедур; за оперативную разработку локальных нормативных актов по направлению деятельности; за своевременность подготовки и предоставления материалов (отчетов) для Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми; за обеспечение совершенствования образовательного процесса и условий реализации профессиональных образовательных программ по специальностям СПО; за своевременное предоставление отчетной документации; использование в деятельности информационно-компьютерных технологий; за подготовку материалов к лицензированию, аттестации и аккредитации	

Заведующий национально-культурным центром	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность в организации культурно-массовых мероприятий этнокультурного направления с привлечением студенческой молодежи с других учебных заведений СПО и ВУЗов; активное социальное партнерство с учреждениями культуры, общественными организациями, городскими землячествами и организацию совместных мероприятий с ними; оперативная работа с классными руководителями по выходу студентов на городские мероприятия; участие в оргкомитетах по проведению Международных, Межрегиональных и Республиканских форумов, фестивалей, конкурсов и т.д.; участие со студентами в мероприятиях этнокультурного направления социальных партнеров в вечернее время (за рамками рабочего времени и в выходные дни); консультативную работу по этнокультурному направлению для выпускников колледжа, педагогов учреждений дополнительного образования, педагогов школ города; активное пополнение художественной и методической литературой, видео- и музыкальными дисками, предметами декоративно-прикладного искусства методической базы НКЦ; оказание методической и консультативной помощи студентам и педагогам при подготовке мероприятий этнокультурного направления по различным видам практики; участие в разработке Программ по этнокультурному образованию по заказу Дома дружбы народов РК, Центров коми культуры, за выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных обязанностей.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за участие в различных конкурсах, конференциях и съездах Республиканского, Межрегионального и Международного уровня, вовлечение студентов в качестве волонтеров на эти мероприятия; за участие в составе Республиканских экспертных советов и жюри конкурсов; за активное участие в различных конкурсах грантов; за своевременность подготовки и предоставления материалов (отчетов) для Министерства образования, науки и молодежной политики РК, Министерства национальной политики РК; активное использование в деятельности информационно-компьютерных технологий;	

за подготовку материалов по этнокультурному направлению к ежегодному самообследованию, лицензированию, аттестации и аккредитации колледжа.

Начальник отдела правового обеспечения и кадровой работы	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
Организация своевременного оформления приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями, инструкциями и приказами руководителя, проведение консультаций по вопросам организации и оплаты труда для рабочих, специалистов и служащих предприятия; своевременный учет личного состава, выдача справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников, хранение и своевременное заполнение трудовых книжек и ведение установленной документации по кадрам, а также подготовку аттестационных материалов, материалов к поощрению и привлечению к административной ответственности нарушителей трудовой дисциплины; своевременное и качественное предоставление статистических и других отчетов	
- за высокие результаты работы	до 75%
Обеспечение помощи в подготовке документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам предприятия, своевременное предоставление в пенсионный фонд сведений по персонифицированному учету работников. Консультация руководителей структурных подразделений по вопросам, связанным с персоналом Ответственность за сотрудничество с организациями здравоохранения, военкоматом, пенсионным фондом, центром занятости населения	

Заведующий отделом по информационно-техническому развитию и защите информации	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
За применение инновационных технологий при организации образовательного и управленческого процессов; за обеспечение эффективной, комплексной защиты информации; за осуществление постоянного мониторинга за процессами обработки информации и проведение анализа существующих методов обработки, средств контроля и защиты и разработку предложений по их совершенствованию и повышению эффективности использования; за работу в качестве специалиста в составе различных комиссий, требующих специальных знаний в области информатизации и защиты информации; за методическое обеспечение и консультирование сотрудников в вопросах использования информационных систем и технологий; за обеспечение функционирования и развития официального сайта колледжа в соответствии с нормативно-правовыми регламентами; за увеличение объемов отчетной документации; за выполнение обязанностей отсутствующего работника;	
- за высокие результаты работы	до 75%
за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства Российской Федерации, Республики Коми, нормативно-правовой базы в области информатизации и защиты информации, своевременный контроль за соблюдением законодательной базы и иных нормативных правовых актов; за принятие своевременных и оптимальных управленческих решений для выполнения типичных профессиональных задач; за стабильное функционирование и динамичное развитие информационно-технических систем колледжа; за развитие единого информационного образовательного пространства, отвечающего современным стандартам в области образовательной деятельности; за своевременное и эффективное планирование информационно-образовательных процессов в рамках стратегии развития колледжа; за своевременное составление, утверждение и представление отчетной документации; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за привлечение к выполнению срочных и ответственных заданий.	

Заведующий библиотекой	**до 150%**

Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за совершенствование библиотечного и справочно-библиографического обслуживания читателей и внедрение информационно-компьютерных технологий; за обеспечение и хранение библиотечного фонда; за применение передового опыта библиотечной деятельности и обеспечение высокой культуры обслуживания; за проведение статистического учета и подготовку отчетов; за организацию работы по сетевому взаимодействию	
- за высокие результаты работы	до 75%
за планирование работы библиотеки; за результативность проведения мероприятий воспитательного характера и организацию внеурочной работы с обучающимися; за своевременное оформление заявок на учебно-методическую литературу; за своевременное оформление подписки на периодические издания; за результативность участия библиотекарей в мероприятиях разного уровня; за предоставление на сайт колледжа информации о всех видах предоставляемых библиотекой услуг; за популяризацию фондов и предоставляемых услуг библиотеки; за организацию ремонта книг; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий; за своевременное выполнение планов работы колледжа	

Комендант	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность в организации условий для учебного процесса, для проживания, тренировок и проведения досуга обучающимся, педагогическим работникам и прочему персоналу	
- за высокие результаты работы	до 75%
за содержание лыжной базы, общежитий, учебных корпусов колледжа в надлежащем порядке; соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований, правил пожарной безопасности на своем территории, за создание благоприятных условий для обучения и досуга, тренировок обучающихся, детей-сирот, оперативная подготовка помещений к осенне-зимней эксплуатации; за обеспечение сохранности и содержания в исправном состоянии имущества и материальных ценностей; отсутствие дисциплинарных взысканий, владение компьютерной и другой оргтехникой	

1.2. Специалисты (преподаватели)

Преподаватель	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 65%
за индивидуальную дополнительную работу со слабо успевающими и одаренными обучающимися; за сложность в осуществлении учебного процесса с обучающимися, имеющими отклонения в развитии.	
- за высокие результаты работы	до 65%
за соответствие учебно-методической документации требованиям ФГОС, нормативных правовых актов в области образования; за качество промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся; за освоение и введение в образовательный процесс современных инновационных образовательных технологий; количество и уровень публикаций в научно-практических и рецензируемых изданиях, сборниках; степень участия в инновационной, экспериментальной деятельности образовательного организации; за результативность и качество воспитательной, внеурочной, профориентационной и методической работы; за использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, здоровьесберегающих технологий; за качественное ведение отчетно-планирующей	

документации и своевременное ее представление; за сохранность контингента; за процент выпускников, получивших дипломы с отличием; за проведение открытых уроков, мастер-классов, обобщение и распространение передового педагогического опыта; за отсутствие дисциплинарных взысканий.	
- реализация программ среднего профессионального образования углубленной подготовки (пропорционально объему учебной нагрузки)	до 8%
- преподавание коми языка и коми литературы (пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10%

1.3. Специалисты (педагогические работники)

Старший воспитатель, воспитатель	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
интенсивность и напряженность в организации и контроле за деятельностью работы воспитателей; за сложность в организации работы с обучающимися, обучающимися-сиротами и обучающимися, имеющими отклонения в физическом развитии, проживающими в общежитии.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за результативность работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, проживающими в общежитии, с обучающимися, имеющими отклонения в физическом развитии; за анализ и планирование воспитательной работы; результативность работы по профилактике правонарушений и преступлений с проживающими в общежитии; за организацию и проведение культурно-массовых мероприятий с обучающимися, проживающими в общежитии; за ведение отчетно-планирующей документации и своевременное ее представление; за создание благоприятных условий для проживания и досуга обучающихся-сирот; за наличие социально- психологической и профилактической деятельности; за выполнение функций попечительства и функций представителя несовершеннолетних детей-сирот; проведение мониторинга социальной адаптации и уровня воспитанности студентов; за активное взаимодействие с классными руководителями и педагогами; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность в организации и проведении культурно-массовых мероприятий и индивидуальной дополнительной работы с обучающимися в процессе подготовки республиканских, городских, общеколледжских культурно-массовых мероприятий.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за оперативную подготовку сценариев, осуществление режиссуры, направленной на эстетическое развитие личности обучающихся; обеспечение музыкального сопровождения мероприятий; своевременную подготовку к участию в республиканских, городских, общеколледжских мероприятиях; за проведение профилактической работы с обучающимися; за ведение отчетно-планирующей документации и своевременное ее представление; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Социальный педагог	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за взаимодействие с правоохранительными органами и иными учреждениями во нерабочее время и в период отпуска; за увеличение количества несовершеннолетних обучающихся, обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, обучающихся из малоимущих семей; за сложность в организации работы с обучающимися-сиротами и несовершеннолетними обучающимися; за проведение обследований жилищно-бытовых условий обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся из семей, находящихся на ранней стадии неблагополучия, в социально опасном положении; за оперативное разрешение критических, острых ситуаций, возникающих у студентов.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за результативность работы с несовершеннолетними обучающимися, обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, обучающимися из малоимущих семей; за успешное прохождение проверок различных учреждений (Министерство образования и науки РК, прокуратура, органы опеки и попечительства, органы социальной защиты населения); за наличие результативности работы по профилактике правонарушений и преступлений в студенческой среде, за участие в разработке и реализации социальных и воспитательных проектов, программ; за ведение отчетно-планирующей документации и своевременное ее представление; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за организацию межведомственного взаимодействия в рамках социально-педагогического направления работы.	

Педагог-психолог	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
-за интенсивность и сложность в организации работы со студентами и обучающимися, имеющими особые образовательные потребности, за организацию работы по охвату студентов и обучающихся дополнительными программами психологического сопровождения, за внедрение в образовательный процесс инновационных технологий, за работу с родителями обучающихся; за объем диагностических процедур; за психологическое сопровождение профессиональной деятельности педагогического коллектива; за сотрудничество с социальными партнерами (учреждения соц.защиты, здравоохранения, МВД); за организацию деятельности и руководство службой медиации; за организацию деятельности и руководство городским методическим объединением; за выполнение различных видов работ за рамками рабочего времени; за работу в студенческом общежитии	
- за высокие результаты работы	до 75%
-за освоение государственных образовательных стандартов, за планирование, анализ и контроль производственной деятельности; организацию повышения квалификации педагогических кадров; за развитие социального партнерства, за психологическое сопровождение профориентационной работы; за освоение современных образовательных технологий; применение новых форм работы, за своевременное предоставление отчетной документации; за подготовку психологических материалов к лицензированию, аттестации и аккредитации.	

Преподаватель-организатор ОБЖ	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за индивидуальную дополнительную работу со слабо успевающими и хорошо успевающими обучающимися; за сложность в осуществлении учебного процесса с	

обучающимися, имеющими отклонения в физическом развитии; за организацию и проведение городских и общеколледжских мероприятий военно-патриотической направленности.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за наличие учебно-программного обеспечения по преподаваемой дисциплине; соответствие учебно-программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования; за внедрение здоровьесберегающих технологий; результативность участия обучающихся в смотрах-конкурсах, олимпиадах, спартакиадах; за оперативную подготовку и проведение мероприятий патриотической направленности; результативность взаимодействия с военным комиссариатом по подготовке обучающихся к службе в рядах в Вооруженных сил; за освоение и введение в образовательный процесс современных образовательных технологий; за результативность воспитательной, внеурочной, профориентационной и методической работы; за ведение отчетно-планирующей документации и своевременное ее представление; за сохранность контингента; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ и РК , нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Руководитель физического воспитания	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за улучшение спортивно-материальной базы колледжа; за организацию и проведение республиканских, городских, общеколледжских спортивно-массовых мероприятий.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за наличие учебно-программного обеспечения по преподаваемой дисциплине; соответствие учебно-программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования; результативность участия обучающихся в городских, республиканских спортивных мероприятиях, спартакиадах, совершенствование форм и методов обучения, способствующих физическому развитию обучающихся; за внедрение здоровьесберегающих технологий; за результативность воспитательной, внеурочной, профориентационной и методической работы; ведение отчетно-планирующей документации и своевременное ее представление; за сохранность контингента; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой	

Методист	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность в организации и внедрении в образовательный процесс современных образовательных технологий; за напряженность в организации работы педагогов по разработке учебно-методических комплексов, КОС и ФОС; за качество контроля по подготовке преподавателями рабочих программ, аннотаций, КТП; за интенсивность при организации работы студентов по написанию КР и ВКР	
- за высокие результаты работы	до 75%
за своевременный анализ состояния учебно-методической документации для реализации ФГОС; за консультационную поддержку и практическую помощь преподавателям в определении содержания, форм, методов и средств обучения; за своевременную подготовку приказов, методических рекомендаций и семинаров для преподавателей по разработке учебно-методической документации для реализации ФГОС и работе по написанию КР и ВКР со студентами; за результаты по организации работы	

преподавателей по внедрению современных образовательных технологий; за организацию преподавателей по разработке методических и практических материалов, выпущенных издательским отделом для реализации ФГОС; за ведение необходимой документации

Концертмейстер	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность в индивидуальных и групповых занятиях с обучающимися, способствуя развитию у студентов художественного вкуса, расширению музыкально-образных представлений и воспитания творческой индивидуальности	
- за высокие результаты работы	до 75%
за соответствие профессионального исполнения музыкального материала на уроках, экзаменах, зачетах, показательных выступлениях, спортивных соревнованиях; за транспонирование музыкального произведения, играя хоровые или оркестровые партитуры, разучивая новые произведения; участие в музыкально-просветительской деятельности учреждения; за репетиционную работу по подготовке музыкальных произведений на зачетах, переводных и государственных экзаменах и концертах; участие в разработке совместно с преподавателями специальных и профилирующих дисциплин, за качество промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся; за освоение и введение в образовательный процесс современных инновационных образовательных технологий; за использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, здоровьесберегающих технологий; за сохранность контингента; за проведение открытых уроков, мастер-классов, за отсутствие дисциплинарных взысканий.	

1.4. Учебно-вспомогательный персонал

Ведущий бухгалтер	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность ведения бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности учреждения	
- за высокие результаты работы	до 75%
за оперативное выполнение обязанностей по ведению бухгалтерского учета; прием и контроль, за соблюдение кассовой дисциплины, первичной финансовой документации на закрепленных участках; за предоставление в установленном порядке и в предусмотренные сроки бухгалтерскую, налоговую и статистическую отчётность; за ведение материалов пенсионного фонда, фонда социального страхования и налоговой инспекции; осуществление мероприятий по совершенствованию документооборота; внедрения прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета; за соблюдение налоговой дисциплины; за участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов; за выполнение отдельных служебных поручений главного бухгалтера; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой, программными продуктами, в том числе АЦК «Планирование» и СУФД, своевременное размещение отчетности на сайте www.bus.gov.ru, оперативная передача отчетности для размещения на официальном сайте колледжа	

Ведущий экономист	**до 150%**
Критерии	

- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность по организации закупок товаров, работ, услуг	
- за высокие результаты работы	до 75%
за оперативную разработку и подготовку планов закупок; своевременное размещение на сайтах www.zakupki.ru и www.pedcollkomi.ru документации о закупках; оперативное заключение договоров с контрагентами; контроль за предоставлением данных на установление доплат за вредные условия труда по итогам аттестации рабочих мест; анализ расходов по коммунальным услугам; своевременное начисление квартплаты сотрудникам за проживание в общежитии; за выполнение отдельных служебных поручений главного бухгалтера; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Юрисконсульт	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечение сохранности имущества колледжа	
- за высокие результаты работы	до 75%
за содействие в оформлении документов и актов имущественно-правового характера, за консультацию работников колледжа по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, осуществление информирования работников о действующем законодательстве и изменениях в нем, ознакомление должностных лиц с нормативными правовыми актами, относящимися к их деятельности; изучение, анализ и обобщение результатов рассмотрения претензий, судебных и арбитражных дел, практики заключения и исполнения хозяйственных договоров с целью разработки соответствующих предложений об устранении выявленных недостатков и улучшении хозяйственно-финансовой деятельности колледжа	

Специалист гражданской обороны, специалист по охране труда	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за разработку положений, инструкций и других локальных правовых актов по вопросам охраны труда и трудового законодательства; методическое и юридическое обеспечение соответствующих вопросов. За сотрудничество с органами пожнадзора, управлением по делам ГОиЧС; проведение эвакуационных тренировок; за увеличение объемов отчетно-планирующей документации.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства Российской Федерации, Республики Коми нормативно-правовой базы в области охраны труда и трудового законодательства; за результативность организации работы по обучению и проверке знаний работников требований охраны труда; своевременный контроль за соблюдением законодательной базы и иных нормативных правовых актов по охране труда, за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда; контроль за исполнением ответственными лицами колледжа предписаний органов Государственного надзора и контроля; своевременное предоставление отчетно-планирующей документации; за отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников; за результативность работы по подготовке документации по аттестации рабочих мест; за отсутствие дисциплинарных взысканий; владение компьютерной и другой оргтехникой, за методическое обеспечение вопросов ГО; за своевременное предоставление отчетно-планирующей документации; проведение командно-штабных учений, эвакуационных тренировок; за оперативную разработку и своевременное редактирование паспорта безопасности и паспорта антитеррористической защищенности; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ,	

РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой

Заведующий музеем	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за объем ежегодной каталогизации предметов музея: поддержания системы аннотированного перечня музейных предметов, находящихся в фондах или экспозиции; за увеличение объема работ при подготовке и проведении мероприятий республиканского, российского и международного уровня; за создание и реализацию инновационных проектов по привлечению участников к просмотру экспозиций и организации мероприятий различного уровня; за проведение мероприятий для отделения дополнительного образования и для повышения имиджа колледжа	
- за высокие результаты работы	до 75%
за объем каталогизации предметов музея; за подготовку методических и учебно-методических материалов; за подготовку информационно-аналитических материалов (в том числе и для сайта колледжа, СМИ); за применение современных образовательных технологий и высокотехнологичных методов работы; за оказание методической и практической помощи преподавателям в проведении внеучебной работы со студентами; за обеспечение объема и массовости в проведении мероприятий, не включенных в план работы; за организацию сетевого сотрудничества; за распространение опята работы; за ведение каталогов и документации	

Специалист отдела оценки качества образовательной деятельности	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
Количество обработанных федеральных и региональных нормативных материалов, влияющих на повышение качества оказания услуг СПО Количество публикационных материалов, отражающих развитие системы оценки качества образования, добавленные в «методическую копилку».	
- за высокие результаты работы	до 75%
Участие в организации и проведении независимых оценок качества образование Колледжа. Количество подготовленных методических материалов оценки качества оказания образовательных услуг СПО	

Секретарь руководителя	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за увеличение объемов печатной работы; за работу с архивом; работу на копировально-множительной технике; за разъездной характер работы	
- за высокие результаты работы	до 75%
за обеспечение эффективного делопроизводства; осуществление контроля за своевременной и правильной подготовкой заместителями директора проектов документов; за разработку и внедрение технологических процессов работы с документами и документной информацией на основе использования организационной и вычислительной техники (учет, контроль исполнения, оперативное хранение, справочная работа); своевременное предоставление отчетной документации; за подготовку документации к прохождению процедур лицензирования и аккредитации колледжа по реализуемым программам; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Секретарь учебной части, диспетчер	**до 150%**

Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за увеличение объемов печатной работы; за своевременное составление и корректировку табеля учета рабочего времени педагогических работников; за своевременную работу по внесению информации о расписании занятий, их замене в государственную информационную систему; систематическое консультирование педагогов по вопросам работы в государственной информационной системе; за работу с преподавателями-совместителями; за заполнение дипломов, свидетельств, удостоверений; за оформление и выдачу дубликатов документов об образовании; за работу с архивом, работу на копировально-множительной технике.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за своевременное и систематическое ведение документации в соответствии с Положениями и Инструкциями; организацию делопроизводства в полном объеме; своевременное составление и утверждение расписания учебных занятий, зачетов, экзаменов; оперативное обеспечение замены учебных занятий; за своевременное оформление документов об образовании, справок; подготовка согласно номенклатуре дел в архив колледжа; за своевременное предоставление статистических и других отчетов; за ведение документации по воинскому учету обучающихся; формирование, ведение и хранение личных дел обучающихся; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Специалист по персоналу	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за увеличение объемов печатной работы; за работу по подготовке согласно номенклатуре дел документации для сдачи в архив колледжа; работу на копировально-множительной технике; за сотрудничество с военкоматом, пенсионным фондом, центром занятости населения	
- за высокие результаты работы	до 75%
за ведение документации в соответствии с Положениями и Инструкциями, за ведение документации по воинскому учету и бронированию граждан, пребывающих в запасе; оформление, формирование, ведение и хранение личных дел работников; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой	

Архивариус	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
Своевременная выдача в соответствии с поступающими запросами архивных копий и документов, составление необходимых справок на основе сведений, имеющихся в документах архива, подготовка данных для составления отчетности о работе архива. Своевременная подготовка сводных описей единиц постоянного и временного сроков хранения, а также передача документов на государственное хранение. списание и уничтожение материалов, сроки хранения которых истекли.	
- за высокие результаты работы	до 75%
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей	

Программист, специалист по защите информации, техник	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%

За эффективное поддержание функционирования технических устройств в условиях модернизации и расширения технической базы; за участие в организации закупок оборудования и программного обеспечения, оптимальный выбор оборудования отвечающего современным стандартам и повышающего качество учебного и управленческого процесса; за составление смет, технических карт; за работу в качестве технического специалиста в составе различных комиссий, требующих специальных технических знаний; за методическое обеспечение и консультирование сотрудников в вопросах эффективного использования технических устройств и программного обеспечения; за техническое обеспечение в вопросах охраны труда и безопасности участников образовательного процесса; за увеличение объемов отчетной документации; за техническое обеспечение мероприятий (конференции, соревнования, олимпиады, концерты); за выполнение обязанностей отсутствующего работника;	
- за высокие результаты работы	до 75%
За добросовестное исполнение должностных обязанностей; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства Российской Федерации, Республики Коми, нормативно-правовой базы в области информационно-коммуникационных технологий, контроль за соблюдением законодательной базы и иных нормативных правовых актов в области информационных технологий; за ведение учета оборудования с применением современных и эффективных систем инвентаризации; за работу в области технического обеспечения безопасности информации и персональных данных; за эффективное применение серверных технологий и технологий резервного копирования данных; за обеспечение стабильности и оптимизацию работы локальных сетей; за своевременное предоставление отчетной документации; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;	

Ведущий библиотекарь, библиограф	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 65%
За напряженность работы по организации и совершенствованию справочно-библиографического аппарата библиотеки в автоматизированном режиме; за интенсивность и сложность во внедрении в работу ГОСТов системы СИБиД, передовых технологий и компьютеризации для совершенствования информационно-библиографического обслуживания; за обеспечение и хранение библиотечного фонда; за применение передового опыта библиотечной деятельности и обеспечение высокой культуры обслуживания	
- за высокие результаты работы	до 65%
За оперативное справочно-библиографическое и информационное обслуживание читателей для освоения ФГОС; эффективное проведение занятий по основам информационно-библиографической культуры; результативное редактирование системы каталогов и картотек, корректировку методических материалов педагогов колледжа; за выполнение работ по обеспечению библиотечных процессов для реализации ФГОС; за своевременное информирование читателей о фондах и всех видах предоставляемых услуг для их популяризации; за эффективную организацию комфортных условий для читателей и проведение в библиотеке мероприятий разного уровня; за своевременный ремонт книг и контроль за возвращение выданных книг в библиотеку на основе регистрационного учета; за своевременное выполнение планов работы колледжа	
- за наличие квалификационной категории: «высшая» - 20%, «первая» - 15%	до 20%

Лаборант	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за интенсивность и напряженность по печатной работе; за работу с копировально-множительной техникой	
- за высокие результаты работы	до 75%
за содержание закрепленного кабинета, лаборатории в состоянии, обеспечивающем	

ведение образовательного процесса на должном уровне; подготовку оборудования, оснащения и документации кабинета; создание и поддержание материально-технических возможностей для проведения преподавателем с максимальной эффективностью учебное занятие в кабинете; за отсутствие дисциплинарных взысканий; владение компьютерной и другой оргтехникой

1.5. Младший обслуживающий персонал

Уборщик служебных помещений, уборщик территории	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
сложность и трудоемкость выполняемых работ при уборке помещений, территорий;	
- за высокие результаты работы	до 75%
за осуществление уборки служебных помещений, прилегающих территорий, общежития, столовой, коридоров, лестниц, санузлов, общественных туалетов с применением дезинфицирующих растворов; за обеспечение комфортных санитарногигиенических условий; за участие в выполнении работ по благоустройству и озеленению территории, кабинетов, помещений колледжа; проведение генеральных уборок; выполнение санитарных правил и нормативов; за отсутствие дисциплинарных взысканий.	

Водитель автомобиля	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за устранение возникших во время работы на линии мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов; выполнение погрузочно-разгрузочных работ; за работу с учетом суровых климатических условий	
- за высокие результаты работы	до 75%
за безаварийную работу закрепленной автотранспортной техники; соблюдение ПДД как результат отсутствия ДТП; за поддержание надлежащего технического состояния автомобиля; за отсутствие дисциплинарных взысканий	

Заведующий складом, заведующий камерой хранения	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
сложность и трудоемкость выполняемых работ	
- за высокие результаты работы	до 75%
за своевременное осуществление работы по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей; соблюдение правил и порядка хранения, складирования товарноматериальных ценностей; ведение учета и движения материальных ценностей, поступающих на склад, в камеру хранения; своевременное представление отчетной документации; за отсутствие дисциплинарных взысканий; владение компьютерной и другой оргтехникой	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
сложность и трудоемкость выполняемых работ	
- за высокие результаты работы	до 75%
за своевременное выполнение текущих ремонтных работ; за участие в погрузочно-разгрузочных работах; работах, связанных с ликвидацией аварий; за организацию надежной работы обслуживаемых систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения; за правильную их эксплуатацию, своевременный ремонт; обеспечение выполнения требований пожарной и	

электробезопасности, охраны труда; соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований	

Кастелянша	**до 150%**
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
сложность и трудоемкость выполняемых работ при обслуживании студентов, проживающих в общежитиях	
- за высокие результаты работы	до 75%
за ведение учета и контроль за правильным использованием спецодежды, белья и т.д.; соблюдение правил и порядка хранения, складирования товарноматериальных ценностей (мягкого инвентаря); ведение учета и движения материальных ценностей, поступающих на склад, контроль за осуществлением стирки белья, проведение генеральных уборок за правильное оформление установленной документации, выполнение санитарных правил и нормативов; выполнение предписаний Роспотребнадзора; за отсутствие дисциплинарных взысканий	

Примечание: Общая сумма надбавок (доплат) на заместителей директоров и начальника отдела ФЭОиБО не может превышать 180% к должностному окладу, для остальных работников – 150%. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы могут устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, год.

Раздел 2. Работникам, награжденным ведомственными наградами, имеющим почетные звания и ученые звания

Пункт 1. Педагогическим работникам, награжденным ведомственными наградами. Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения по следующим пунктам:

№ п	Показатели	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	5
2.	нагрудным знаком "Отличник физической культуры и спорта"	5
3.	Почетной грамотой Федерального агентства по физической культуре и спорту	5
4.	нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации"	5
5.	нагрудным знаком "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации"	5
6.	нагрудным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации"	5
7.	нагрудным знаком "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации"	5
8.	нагрудным знаком "Почетный работник науки и техники Российской Федерации"	5
9.	нагрудным знаком "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"	5
10.	нагрудным значком "Отличник народного просвещения"	5
11.	значком "Отличник народного просвещения"	5
12.	нагрудным значком "Отличник просвещения СССР"	5
13.	значком "Отличник народного образования Российской Федерации"	5
14.	нагрудным значком "Отличник профессионально-технического образования"	5
15.	нагрудным значком "Отличник профессионально-технического образования СССР"	5
16.	значком "Отличник профессионально-технического образования СССР"	5
17.	значком "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации"	5
18.	Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	5

Примечание: Размеры выплат по основаниям, указанным в подпунктах 1-18 настоящего приложения для всех работников Колледжа при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 10 процентов к должностному окладу.

Пункт 2. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания. По вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня предоставления документов, подтверждающих присвоение почетного звания.

№ п	Показатели	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	«Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР	5
2.	«Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Колледжа, а педагогических работников Колледжа - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых	5

	дисциплин	
3.	«Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»	5

Пункт 3. Доплата педагогическим работникам за наличие ученого звания доцента в размере 5%

Примечание: Размеры выплат по основаниям, указанным в пунктах 1-3 настоящего приложения для всех работников Колледжа при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов к должностному окладу.

.

Раздел3. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Перечень должностей, по которым устанавливаются надбавки за выслугу лет.

Отнесение должностей к категориям персонала «руководители», «специалисты», «другие служащие» производится в соответствии с Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»:

Директор
Заместитель директора
Заведующий отделением
Заведующий производственной практики
Руководитель физического воспитания
Преподаватель-организатор ОБЖ
Преподаватель
Концертмейстер
Секретарь руководителя
Начальник отдела оценки качества образовательной деятельности
Специалист отдела оценки качества образовательной деятельности
Заведующий национально-культурным центром
Специалист по охране труда
Специалист гражданской обороны
Заведующий отделом по информационно-техническому развитию и защите информации
Специалист по защите информации
Начальник отдела финансово-экономического обеспечения и бухгалтерской отчетности
Начальник отдела правового обеспечения и кадровой работы
Специалист по персоналу
Юрисконсульт
Заведующий музеем
Секретарь учебной части
Диспетчер

Архивариус
Заведующий библиотекой
Библиотекарь
Библиограф
Ведущий библиотекарь
Ведущий библиограф
Методист
Педагог-психолог
Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор
Социальный педагог
Лаборант
Техник
Программист
Заведующий складом
Заведующий учебными мастерскими
Старший воспитатель
Воспитатель
Заведующий камерой хранения
Ведущий бухгалтер
Ведущий экономист

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 3 подраздела 2.5. раздела II настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам,

общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим спискам/перечень.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

Раздел4.Критерии (основания) и показатели оценки для установления надбавок (доплат) за качество выполняемых работ по следующим пунктам:

1. Грамотное и качественное руководство подчиненным персоналом
2. Качественное предоставление отчетов, справок, информаций по направлениям деятельности колледжа
3. Соблюдение и защита прав и свобод учащихся, наличие и качество социально-психологической и профилактической деятельности, процент участия обучающихся во внеучебной деятельности, создание благоприятных условий для проживания и досуга обучающихся
4. Качественное и продуктивное применение нормативно-правовой базы по направлению деятельности, специальных знаний и умений, владение компьютерной и другой оргтехникой
5. Качественное содержание вверенного материально-технического оборудования (имущества)
6. Качественное и эффективное ведение делопроизводства, качественная разработка и внедрение технологических процессов работы с документами и документной информацией на основе использования организационной и вычислительной техники
7. Наличие и качество учебно-программного обеспечения по преподаваемым дисциплинам и курсам, соответствие учебно-программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования
8. Своевременное осуществление контроля за качественными поставками продуктов питания
9. Качественное методическое обеспечение вопросов гражданской обороны, охраны труда
10. Качественная ежедневная уборка помещений, территории; содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН
11. Качественное выполнение текущих ремонтных работ

Примечание: Общая сумма надбавок (доплат) с учетом раздела 2 данного приложения не может превышать 200% к должностному окладу. Надбавки за качество выполняемых работ могут устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, год.

Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы World Skills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций устанавливаются преподавателям организаций среднего профессионального образования в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады

школьников, Регионального чемпионата «Молодые профессионалы World Skills» - в размере 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Регионального чемпионата «Молодые профессионалы World Skills», а также призеров Национального чемпионата «Молодые профессионалы World Skills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Национального чемпионата «Молодые профессионалы World Skills» и Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере 7000 рублей за каждого победителя.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Раздел 5.Основания премирования для всех категорий работников Колледжа, по следующим пунктам:

1. Эффективное ведение административного управления Колледжем, финансово-экономического обеспечения деятельности Колледжа, кадрового и административного делопроизводства, бухгалтерского учета.
2. Оперативное выполнение особо важных и срочных работ и заданий руководства Колледжа.
3. Оперативная подготовка и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Колледжа.
4. Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Колледжа.
5. Своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Колледже (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий, сооружений).
6. Своевременное выполнение Республиканских целевых программ, Государственного задания, проведение закупок в соответствии с Федеральным и региональным законодательством.
7. Оперативная подготовка объектов Колледжа к новому учебному году и к зимнему сезону.
8. Оперативное предоставление отчетности, документации, в том числе и в электронной форме, связанное с деятельностью Колледжа.
9. Соблюдение пропускного режима в объекты колледжа.
10. Оперативное выполнение ремонтных работ в колледже.
11. Эффективность организации и проведения работы, направленной на повышение условий безопасности.
12. Своевременное устранение неполадок, аварийных ситуаций.
13. Своевременное выполнение заявок.
14. Высокая пропускная способность столовых по студентам.

Примечание: Помимо перечисленных оснований могут применяться и другие критерии оценки качества работы сотрудников Колледжа. Размеры премий для всех работников Колледжа по каждому основанию и в целом по всем основаниям не могут превышать 1000 % от должностного оклада. Премии по этим критериям могут устанавливаться за месяц, квартал, полугодие, год.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда в
ГПОУ «СГПК»

Размеры компенсационных выплат работникам колледжа за счет средств, полученных от деятельности, приносящей доход, согласно пунктам

Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера *(при наличии соответствующих условий труда):*

- *доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;*
- *доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;*
- *доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;*
- *доплаты молодым специалистам;*
- *районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.*

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, (ставкам заработной платы) работников учреждения согласно следующим пунктам:

Пункт 1. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренных трудовым законодательством устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу
1	*За работу в ночное время*	*Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)*	*35*
2	*За работу в выходные и праздничные дни*	*Статья 153 ТК РФ*	*Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если*

			работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
3	*Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*	*Статья 147 ТК РФ*	*Размер повышения оплаты труда составляет не менее 4 процентов оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.*
4	*Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором*	*Статья 151 ТК РФ*	*По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы*

Пункт 2. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября) Расчет производится от нормы часов за ставку заработной платы	до 25 за группу
2	Преподавателям за проверку письменных Расчет производится пропорционально объему учебной нагрузки	до 12
3	Работникам колледжа за заведование учебными кабинетами (мастерскими) Расчет производится от нормы часов за ставку заработной платы	до 10
4	Работникам колледжа за руководство предметно-цикловыми комиссиями Расчет производится от нормы часов за ставку заработной платы	до 15

Размеры доплат определены в приложении 7 к настоящему Положению.

Пункт 3. Доплаты молодым специалистам.

а) Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы*)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные учреждения образования Республики Коми, расположенные в городах и поселках городского типа	25

* *Примечание: педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу, расчет доплат производится пропорционально объему учебной нагрузки.*

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов

б) Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах «в» и «г» данного пункта.

в) Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте «г» настоящего пункта.

г) Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

д) Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда в
ГПОУ «СГПК»

Выплаты стимулирующего характера работникам колледжа за счет средств, полученных от деятельности, приносящей доход, их критерии и размеры

Раздел1. Критерии (основания) и показатели оценки для установления надбавок (доплат) за интенсивность труда и высокие результаты работы по следующим пунктам:

1. Разработка новых программ, работа по внедрению новых и дополнительных специальностей, дополнительных квалификаций, специализаций, востребованных рынком труда.
2. Обеспечение норм санитарного, технического, противопожарного состояния зданий и помещений, охраны труда и техники безопасности.
3. Сложность и напряженность в организации научно-методической деятельности по направлениям дополнительного образования
4. Интенсивность и напряженность при работе с обучающимися, за счет деятельности приносящий доход.
5. Освоение и внедрение в работу современных технических средств обучения.
6. Создание педагогических мастерских, лабораторий, участие в эксперименте.
7. Руководство по гражданской обороне.
8. Выполнение разовых работ, не предусмотренных должностной инструкцией работника.
9. Увеличение объема работы по подготовке к государственным экзаменам.
10. Интенсивность и напряженность при уборке помещений, туалетов, в учебных корпусах, общежитиях.
11. Ведение личных дел студентов.
12. Проведение профориентационной работы.
13. Выполнение машинописных работ, копирование в больших объемах (сверх рабочего времени).
14. Интенсивность и напряженность при уборке территорий колледжа
15. Интенсивность и напряженность при проведение ремонтных работ,
16. Разъездной характер работы.
17. Работу на учебно-опытном участке, озеленение колледжа.
18. Новаторство, рационализаторство.
19. Техническое обслуживание автомашин.
20. Погрузочно-разгрузочные работы, не входящие в круг должностных обязанностей.
21. Работа в зимнее время по содержанию мусорных контейнеров.
22. Разовые работы, не входящие в круг должностных обязанностей.
23. Интенсивность и напряженность труда, связанная с организацией работы с проживающими в общежитии.

24.	Улучшение результатов работы по повышению качества государственной итоговой аттестации выпускников; введение новых профессий и специальностей, востребованных рынком труда.
25.	Развитие социального партнерства, способствующего развитию учебно-материальной базы.
26.	Освоение и введение в образовательный процесс современных образовательных технологий.
27.	Интенсивность и напряженность, связанная с большим объемом финансового документооборота по деятельности, приносящей доход.
28.	Эффективное и рациональное использование средств, полученных от деятельности, приносящей доход.
29.	Планирование и анализ финансово-хозяйственной деятельности колледжа, приносящей доход.
30.	Соблюдение законодательства в части оказания платных образовательных услуг и деятельности, приносящей доход.
31.	За работу в области информационных технологий и организации автоматизации бухгалтерского и налогового учета по деятельности, приносящей доход.
32.	Соблюдение налоговой дисциплины в части сдачи налоговой и финансовой отчетности по деятельности, приносящей доход.
33.	Регулярное повышение профессионального уровня.
34.	Организация и результативность спортивно-массовой работы и патриотического воспитания учащихся
35.	Реализация программ среднего профессионального образования углубленной подготовки (пропорционально объему учебной нагрузки) до 8% к должностному окладу
36.	Преподавание коми языка (родного/государственного) и коми литературы (родной) (пропорционально объему учебной нагрузки) до 10 % к должностному окладу

Примечание: Общая сумма надбавок (доплат) за счет средств от предпринимательской деятельности на одного руководителя, его заместителей и начальника отдела ФЭОиБО не могут превышать 400 % к должностному окладу, для остальных работников – 300 %.

Раздел 2. Работникам, награжденным ведомственными наградами, имеющим почетные звания и ученые звания

Пункт 1. Педагогическим работникам, награжденным ведомственными наградами. Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения по следующим пунктам:

№ п	Показатели	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	5
2.	нагрудным знаком "Отличник физической культуры и спорта"	5
3.	Почетной грамотой Федерального агентства по физической культуре и спорту	5
4.	нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации"	5
5.	нагрудным знаком "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации"	5
6.	нагрудным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации"	5
7.	нагрудным знаком "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации"	5
8.	нагрудным знаком "Почетный работник науки и техники Российской Федерации"	5
9.	нагрудным знаком "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"	5
10.	нагрудным значком "Отличник народного просвещения"	5
11.	значком "Отличник народного просвещения"	5
12.	нагрудным значком "Отличник просвещения СССР"	5
13.	значком "Отличник народного образования Российской Федерации"	5
14.	нагрудным значком "Отличник профессионально-технического образования"	5
15.	нагрудным значком "Отличник профессионально-технического образования СССР"	5
16.	значком "Отличник профессионально-технического образования СССР"	5
17.	значком "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации"	5
18.	Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	5

Примечание: Размеры выплат по основаниям, указанным в подпунктах 1-18 настоящего приложения для всех работников Колледжа при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 10 процентов к должностному окладу.

Пункт 2. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания. По вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня предоставления документов, подтверждающих присвоение почетного звания.

№ п	Показатели	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	«Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР	5
2.	«Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Колледжа, а педагогических работников Колледжа - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых	5

	дисциплин	
3.	«Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»	5

Пункт 3. Доплата педагогическим работникам за наличие ученого звания доцента в размере 5%

Примечание: Размеры выплат по основаниям, указанным в пунктах 1-4 настоящего приложения для всех работников Колледжа при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов к должностному окладу.

Раздел3. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Перечень должностей, по которым устанавливаются надбавки за выслугу лет.

Отнесение должностей к категориям персонала «руководители», «специалисты», «другие служащие» производится в соответствии с Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»:

Директор
Заместитель директора
Заведующий отделением
Заведующий производственной практики
Руководитель физического воспитания
Преподаватель-организатор ОБЖ
Преподаватель
Концертмейстер
Секретарь руководителя
Начальник отдела оценки качества образовательной деятельности
Специалист отдела оценки качества образовательной деятельности
Заведующий национально-культурным центром
Специалист по охране труда
Специалист гражданской обороны
Заведующий отделом по информационно-техническому развитию и защите информации
Специалист по защите информации
Начальник отдела финансово-экономического обеспечения и бухгалтерской отчетности
Начальник отдела правового обеспечения и кадровой работы
Специалист по персоналу
Юрисконсульт
Заведующий музеем
Секретарь учебной части
Диспетчер
Архивариус

Заведующий библиотекой
Библиотекарь
Библиограф
Ведущий библиотекарь
Ведущий библиограф
Методист
Педагог-психолог
Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор
Социальный педагог
Лаборант
Техник
Программист
Заведующий складом
Заведующий учебными мастерскими
Старший воспитатель
Воспитатель
Заведующий камерой хранения
Ведущий бухгалтер
Ведущий экономист

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 3 подраздела 2.5. раздела II настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении

составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим спискам/перечень.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

Раздел 4.Критерии (основания) и показатели оценки для установления надбавок (доплат) за качество выполняемых работ по следующим пунктам:

1. Отсутствие правонарушений, количество и уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов
2. Своевременное и качественное предоставление отчетов, справок, информации по направлениям деятельности колледжа
3. Отсутствие дисциплинарных взысканий
4. Наличие поощрений, награждений отраслевыми и государственными наградами
5. Знание и продуктивное применение нормативно-правовой базы по направлению деятельности, специальных знаний и умений, владение компьютерной и другой оргтехникой
6. Качественное содержание и совершенствование вверенного материально-технического оборудования (имущества)
7. Соблюдение противопожарных, санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований
8. Качественное и эффективное ведение работы по оказанию платных дополнительных образовательных услуг, в предпринимательской и иной приносящей доход деятельности колледжа
9. Освоение и ведение в образовательный процесс современных образовательных технологий
10. Количество и результативность участия в региональных и всероссийских профессиональных конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях
11. Количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях, сборниках
12. Количество и результативность участия обучающихся в культурных, спортивных, технических конкурсах, соревнованиях, мероприятиях социально-значимой и общественной деятельности
13. Содержание столовой в соответствии с требованиями СЭС

Примечание: Общая сумма надбавок (доплат) с учетом раздела 2 данного приложения не может превышать 200% к должностному окладу. Надбавки за качество выполняемых работ могут устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, год.

Раздел 5.Основания премирования для всех категорий работников Колледжа, по следующим пунктам:

1. Успешная подготовка к новому учебному году.
2. Вознаграждение при получении грамоты, знаков отличия Российской Федерации, Министерства образования РК, Министерства образования и науки РФ, ГПОУ «СГПК», а также ведомственных и правительственных наград РК и РФ.
3. Большой личный вклад в качественное обеспечение образовательного процесса.
4. Сохранность контингента.
5. Качественная подготовка к лицензированию, аккредитации, аттестации колледжа.
6. Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
7. Участие в мероприятиях различного уровня, направленных на поддержку и укрепление имиджа колледжа.
8. Премия для руководителей Колледжа (по приказу МО РК).
9. Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных работ и заданий руководства Колледжа.
10. В связи с общероссийскими, общереспубликанскими, профессиональными праздниками, днем рождения колледжа.
11. Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной, ежемесячной отчетности.
12. Высокая результативность работы со средствами, получаемыми от деятельности, приносящей доход.
13. Вклад в развитие социального партнерства и спонсорства, привлечение средств за счет деятельности, приносящей доход.
14. Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.

Примечание: Помимо перечисленных оснований могут применяться и другие критерии оценки качества работы сотрудников Колледжа. Размеры премий для всех работников Колледжа по каждому основанию и в целом по всем основаниям не могут превышать 1000 % от должностного оклада.

ГПОУ "Сыктывкарский гуманитарно-педагогический колледж имени И.А. Куратова"

Дата формирования: 14.06.2017 (15:06)

май 2017г.

1 - АДМО

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

Иванова Анна Ивановна

Таб. номер: 10009

		Начислено	
17.1	Оклад	3 475,00	дни-20, 0%, за кат. - 0,00%
17.2	Доплата-постоянная	2 189,25	63,00%
171.1	Сев/район надбавки бюдж.	3 964,98	СН-50% РК-20%
	Итого:	9 629,23	
		Удержано	
760.1	НДФЛ-бюдж.	1 252,00	По ставке 13 Вычеты -0,00
	Итого:	1 252,00	
833.1	Переч. в банк - бюдж.	3 500,00	№0, от 26.05.17
850.1	Сумма к выдаче - бюдж.	4 877,23	Банк 2 ВТБ24

Приложение № 7
к Положению об оплате труда в
ГПОУ «СГПК»

Выплаты компенсационного характера работникам колледжа, их критерии и размеры

Раздел1. Критерии к определению размера доплат за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в ГПОУ «СГПК»:

За заведование учебными кабинетами (лабораториями)*:	До 10%
Критерии/показатели	**Размер оплаты**
1. Контроль соблюдения санитарно-гигиенических правил и правил охраны труда:	До 2%
Показатель 1.1. Контроль поддержания порядка и чистоты в учебном кабинете (лаборатории),	1%
Показатель 1.2. Контроль соблюдения правил охраны труда и сохранности материально-технической базы (мебель, оборудование), пополнение и использование учебного и технологического оборудования кабинета (лаборатории)	1%
2. Наличие и ведение документации по деятельности учебного кабинета (лаборатории):	До 3%
Показатель 2.1. Наличие «Паспорта комплексно-методического оснащения учебного кабинета» и внесение в него дополнений	2%
Показатель 2.2. Наличие плана работы кабинета	1%
3. Оформление учебного кабинета:	До 5%
Показатель 3.1. Наличие оформленных стендов, соответствующих профилю кабинета	2%
Показатель 3.2. Своевременная актуализация стендовой информации	3%
**При заведовании 2 кабинетами одновременно оплата устанавливается не менее 10%*	

Раздел 2. Критерии к определению размера доплат за руководство предметно-цикловыми комиссиями (ПЦК) в ГПОУ «СГПК»:

Критерии/показатели	Размер оплаты (до 15%)
1. Количественный состав преподавателей ПЦК	
Показатель 1.1. Количество преподавателей, входящих в ПЦК – до 7 человек (включительно)	5
Показатель 2.1. Количество преподавателей, входящих в ПЦК – от 8 человек	7
2. Своевременное предоставление учебно-методической документации по ПЦК	
Показатель 2.1. Предоставление документации согласно срокам, определяемым приказами, распоряжениями	8
Показатель 2.2. Предоставление документации с нарушением сроков	4

Раздел 3. Критерии к определению размера доплат преподавателям за проверку письменных работ в ГПОУ «СГПК»:

№	Перечень учебных дисциплин	Среднесписочная численность студентов на начало тарификации	
		До 20	**21-25 чел**
	Общеобразовательный цикл		
1.	Русский язык	9%	12%
2.	Литература	9%	12%
3.	Математика	9%	12%
4.	Физика	9%	12%
5.	Химия	9%	12%
6.	Иностранный язык	9%	12%
7.	География	6%	9%
8.	Естествознание	6%	9%
9.	История	6%	9%
10.	Обществознание	6%	9%
11.	Право	6%	9%
12.	Экономика	6%	9%
	Общий гуманитарный и социально-экономический цикл		
13.	Русский язык и культура речи	4%	6%
14.	Иностранный язык	4%	6%
15.	Основы коми языка	4%	6%
	Математический и общий естественнонаучный цикл		
16.	Математика	4%	6%
	Профессиональный цикл		
17.	Психология	4%	6%
18.	Возрастная анатомия, физиология, гигиена	4%	6%
19.	Анатомия	4%	6%
20.	Детская литература с практикумом по выразительному чтению	6%	9%
21.	Русский язык с методикой преподавания	6%	9%
22.	Теоретические основы начального курса математики с методикой преподавания	6%	9%
23.	Коми детская литература с практикумом по выразительному чтению	6%	9%
24.	Коми язык с методикой преподавания	6%	9%
25.	Теория и методика развития речи у детей	4%	6%
26.	Теория и методика математического развития	4%	6%
27.	Основы логопедии с практикумом по произношению	4%	6%
28.	Теоретические основы и методика развития речи у детей	4%	6%
29.	Теоретические основы и методика математического развития дошкольников	4%	6%
30.	Теоретические и методические основы музыкального образования детей в дошкольных образовательных учреждениях	4%	6%
31.	Теоретические и методические основы музыкального образования детей в общеобразовательных учреждениях	4%	6%
32.	Естествознание с методикой преподавания и экологическое воспитание	4%	6%
33.	Музыкальная грамота	4%	6%
34.	История музыки и музыкальная литература	4%	6%

35.	Элементарная теория музыки, гармония	4%	6%
36.	Методика обучения предмету «Физическая культура»	4%	6%

Раздел 4. Критерии к определению размера доплат преподавателям за классное руководство в ГПОУ «СГПК»:

Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Педагогическим работникам образовательных организаций за классное руководство (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	
От 25 человек и выше	30
22-24 человек	25
18-21 человек	20
14-17 человек	15
10-13 человек	10
Расчет производится от нормы часов за ставку заработной платы	