




ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ
«АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
(ГБПОУ АО «АГКПТ»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ АО «АГКПТ»


Ф.Ш. Васильев
« 23 » декабря 2022г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ АО «АГКПТ»


А.Б. Выборнов
« 23 » декабря 2022г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**
(новая редакция)

г. Астрахань
2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные термины и понятия.

Колледж - государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Астраханской области «Астраханский государственный колледж профессиональных технологий».

Фонд оплаты труда – объем средств Колледжа на текущий финансовый год, источниками формирования которого являются субсидии, предусмотренные Законом Астраханской области о бюджете Астраханской области на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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 Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области»;
- Постановлением Правительства Астраханской области от 08.05.2013 № 149-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству образования и науки Астраханской области»;
- Постановлением Правительства Астраханской области от 12.04.2012 № 142-П «О Примерном положении о системах оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области»;

- Уставом Колледжа.

1.3. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников Колледжа;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Колледжа;
- виды компенсационных и стимулирующих выплат, размеры и порядок их назначения.

1.4. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного, самостоятельного и творческого труда каждого работника, обеспечение высоких результатов уставной деятельности Колледжа, повышение качества работы отдельных структурных подразделений и каждого работника в отдельности.

1.5. Система оплаты труда Колледжа и настоящее Положение сформировано с

учетом основных принципов:

- соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- применение индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат;

- обеспечение результативности работы и повышение качества услуг, оказываемых Колледжем.

1.6. Структура системы оплаты труда Колледжа включает в себя:

- размеры и механизм установления должностных окладов заработной платы, в том числе по профессиональным квалификационным группам работников (далее - ПКГ);

- перечни видов, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия оплаты труда директора Колледжа, заместителей директора, главного бухгалтера;

- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.7. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

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

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс в Колледже, устанавливаемого исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- единых рекомендаций по установлению на региональном уровне систем оплаты труда работников государственных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

1.8. Оплата труда работников включает размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается штатным расписанием и тарификацией педагогических работников, утверждаемых директором Колледжа, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Астраханской области, локальными нормативными актами Колледжа.

1.9. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам Колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Выплата заработной платы работникам Колледжа производится два раза в месяц 5-го и 20-го числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с нерабочими праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне этих дней.

1.12. Минимальная месячная оплата труда работников Колледжа, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

1.13. Введение в Колледже новых систем оплаты труда не отменяет льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.14. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, а также иными локальными нормативными актами Колледжа в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Астраханской области и иными нормативными правовыми актами Астраханской области.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Колледжа устанавливаются нормативным правовым актом Астраханской области и определяются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.2. Колледж может в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно увеличивать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Колледжа.

2.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. При увеличении размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к

окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, осуществляется:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Почасовая оплата труда за педагогическую работу.

2.5.1. Оплата труда преподавателей Колледжа устанавливается исходя из распределения учебной нагрузки. Норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 720 часов в учебный год за ставку заработной платы. Для обеспечения преподавателями реализации учебно-воспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты. С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки согласно настоящего Положения.

2.5.2. При формировании учебной нагрузки учитывают возможность:

- проведения Колледжем учебных занятий и практик с группами обучающихся меньшей численности и отдельными обучающимися, а также с разделением группы на подгруппы, исходя из специфики образовательной организации. Разделение группы численностью 25 человек на 2 подгруппы, в зависимости от специфики специальности (профессии), обеспеченности и сложности лабораторно-практического оборудования;
- право Колледжа объединить группы обучающихся при проведении учебных занятий в виде лекций.

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

2.5.4. Размер стоимости одного учебного часа педагогической работы по отдельным предметам, дисциплинам может быть установлен Колледжем в повышенном размере по сравнению с минимально установленным на законодательном уровне размером оплаты труда.

2.5.5. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем

деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

2.5.6. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

2.5.7. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется исходя из количества оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.5.8. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

2.5.9. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

2.5.10. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

2.6. Особенности установления учебной нагрузки преподавателей.

2.6.1. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается, исходя из количества часов по образовательному стандарту ФГОС, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и списочным составом обучающихся на начало учебного года.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов.

2.6.2. Для проведения занятий по иностранному языку, физической культуре, информатике, инженерной графике, рисунку, практических занятий по специальным дисциплинам допускается деление группы на подгруппы численностью не менее 8 человек.

2.6.3. Основания назначения, размер и механизм установления норм времени, установленные за руководство курсового, дипломного проектирования, проведения консультаций, экзаменов и участие в итоговой государственной аттестации студентов установлены в соответствии с Нормами времени (Приложение 4), являющимся неотъемлемой частью настоящего Положения.

2.7. Особенности установления учебной нагрузки мастеров производственного обучения.

2.7.1. Нормированная продолжительность рабочего времени мастера производственного обучения составляет 36 часов в неделю (в том числе 18 часов в неделю - проведение аудиторных занятий в группах или 18 часов в неделю целевых проверок в период производственной практики или учебной практики на предприятиях).

2.7.2. Общая нагрузка мастера производственного обучения составляет 720 аудиторных часов в год на одну ставку.

При нагрузке свыше 720 часов аудиторных занятий в год оплата производится в пропорциональном отношении.

При нагрузке менее 720 часов (в виду малого числа групп студентов/слушателей) Мастер привлекается к проведению профориентационной работы, выполнению производственной деятельности и пр.

Учебная нагрузка мастера определяется учебными планами и программами (допускается - с учетом проведения занятий в нескольких группах по профессиям, входящим в УГС (укрупненная группа специальностей)).

2.7.3. Оплата труда преподавателей, привлекаемых к проведению учебной практики в группах студентов, обучающихся специальности СПО, в связи с производственной необходимостью, осуществляется за фактическое количество проведенных учебных часов, исходя из тарифной ставки преподавателя.

2.7.4. Оплата труда преподавателей, привлекаемых к руководству производственной практикой студентов, обучающихся специальности СПО, производится за фактическое количество проведенных учебных часов по ставке заработной платы преподавателя, установленной тарификацией. Руководство производственной практикой (практикой по профилю специальности) и преддипломной (стажировкой) оплачивается из расчета 12 часов в неделю на каждую учебную группу или подгруппу численностью не менее 12-15 человек (деление на подгруппы осуществляется в соответствии со специальностью и прохождением студентами практики на нескольких объектах).

2.7.5. Проверка отчетной документации студентов, обучающихся специальности СПО, по практике оплачивается из расчета:

- 25 минут - за один отчет при продолжительности практики 7 и более недель;
- 20 минут - за один отчет при продолжительности практики 4-6 недель;
- 15 минут - за один отчет при продолжительности практики 1-3 недели.

2.7.6. На оформление планирующей документации (план практики, индивидуальные задания на практику, дневники) по практике студентов заочной формы обучения, проходящей ими в межсессионный период, отводится 3 часа на группу студентов.

2.8. Выплаты компенсационного характера.

2.8.1. Основания назначения, размеры и механизм установления компенсационных выплат установлены в соответствии с Порядком назначения и распределения компенсационных выплат (Приложение № 1), являющимся неотъемлемой частью настоящего Положения.

2.9. Выплаты стимулирующего характера.

2.9.1. Основания назначения, размеры и механизм установления стимулирующих выплат установлены в соответствии с Порядком назначения и распределения стимулирующих выплат (Приложение № 2), являющимся неотъемлемой частью настоящего Положения.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

3.2. Должностной оклада директора Колледжа определяется в зависимости от сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности Колледжа в порядке, установленном правовым актом министерства образования и науки Астраханской области, и устанавливается в трудовом договоре.

3.3. Выплаты компенсационного характера для директора, заместителей директора, главного бухгалтера Колледжа устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 раздела 1, разделом 2 Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству образования и науки Астраханской области (далее - Положение), утвержденному постановлением Правительства Астраханской области от 08.05.2013 № 149-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству образования и науки Астраханской области».

3.4. Выплаты стимулирующего характера для директора Колледжа устанавливаются в соответствии с абзацем три, пять и шесть пункта 1.5 раздела 1 Положения.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в абзаце пятом, шестом пункта 1.5 раздела 1 Положения, устанавливаются директору Колледжа с учетом результатов деятельности Колледжа и показателей эффективности работы директора Колледжа, установленных правовым актом министерства образования и науки Астраханской области.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, указанных в абзацах пятом и шестом пункта 1.5, раздела 1 Положения, директору Колледжа устанавливаются распорядительным актом министерства образования и науки Астраханской области.

3.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора, главного бухгалтера Колледжа устанавливаются в соответствии с абзацем третьим, пятым и шестым пункт 1.5. раздела 1 и разделом 3 Положения.

3.6. Порядок, условия предоставления и размер материальной помощи директору Колледжа устанавливаются правовым актом министерства образования и науки Астраханской области.

Порядок, условия предоставления и размер материальной помощи заместителям директора, главному бухгалтеру Колледжа устанавливаются Положением о

материальной помощи.

3.7. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются на 10 - 50% ниже должностного оклада директора и устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения.

3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Колледжа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется министерством образования и науки Астраханской области в размере, не превышающем пятикратного размера.

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется исходя из:

- объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных законом Астраханской области о бюджете Астраханской области на оплату труда работников Колледжа;

- размеров субсидий, предусмотренных законом Астраханской области о бюджете Астраханской области для Колледжа на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ);

- средств, поступающих от приносящей доход деятельности Колледжа.

4.2. Штатное расписание и распределение учебной нагрузки всех сотрудников колледжа утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) Колледжа.

4.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Колледжа по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представительным органом работников).

4.4. Численный состав штатных работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, целей, задач и объемов работ, установленных учредителем.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
утверждено Приказом
№ 88/1 от «23» 12 2022г.

**Порядок
назначения и распределения компенсационных выплат**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Порядок назначения и распределения компенсационных выплат устанавливает виды, размеры и условия выплат компенсационного характера в Колледже.

1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах, если иное не установлено нормативно-правовыми актами РФ или Астраханской области.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ИХ РАЗМЕРЫ И НАЗНАЧЕНИЕ

2.1. В Колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за особенности и специфику работы педагогических работников:

с лицами с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

- выплаты за работу в учреждениях (классах, группах), расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) Астраханской области;

- иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 12% от оклада (должностного оклада).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, данная компенсационная выплата устанавливается приказом директора Колледжа по результатам специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам не устанавливаются, а ранее назначенная, снимается.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размер доплаты при выполнении работ в ночное время, выходные и нерабочие

праздничные дни, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливается по соглашению сторон трудового договора на основании приказа директора Колледжа, с учетом требований трудового законодательства и исходя из содержания и (или) объема дополнительной работы.

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся следующие выплаты для педагогических работников за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Колледжа:

создание педагогических условий для развития группы (курса) обучающихся по программам среднего профессионального образования, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, выполняемой с письменного согласия педагогического работника.

Размер выплат компенсационного характера, указанных в предыдущем абзаце, устанавливается в абсолютных величинах либо в процентах от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и устанавливается в следующих размерах:

создание педагогических условий для развития группы обучающихся по программам среднего профессионального образования – 980 руб.;

заведование кабинетом – 980 руб.;

заведование учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком – 1470 руб.;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – 20% от оклада (должностного оклада),

- доплата для педагогических работников за проверку письменных работ:

по русскому языку, литературе, иностранному языку – 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

по математике, химии, физике, черчению, инженерной графике, технической механике – 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

доплата педагогическим работникам за наставничество - 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за работу с одним молодым специалистом.

Другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплаты устанавливается приказом директора Колледжа и может быть выражен как в абсолютных величинах, так и в процентном отношении к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы.

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относится ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство педагогическим работникам Колледжа, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

Ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство в группах, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, а также программам профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Астраханской области, а также смешанных группах (наличие бюджетных и внебюджетных мест) составляет 5000 (пять тысяч) рублей в месяц с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, но не более двух выплат ежемесячно денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления кураторства в двух и более группах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство в группах, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования за счет средств физических и (или) юридических лиц, по договорам на оказание платных образовательных услуг, ежемесячная выплата устанавливается с учетом списочного состава учебной группы из расчёта 200 руб. за одного обучающегося, максимальная выплата кураторам внебюджетной учебной группы составляет 5000 (пять тысяч) рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается дополнительно к выплате за создание педагогических условий для развития группы (курса) обучающихся по программам среднего профессионального образования, если такая выплата была установлена работнику.

Выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условия труда, устанавливаются в соответствии с требованиями трудового законодательства на основании приказа директора Колледжа, и действует до момента осуществления работником работы в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника и могут отражаться в дополнительном соглашении к трудовому договору, должностных (функциональных) обязанностях, отдельных локальных нормативных актах (Положениях) по Колледжу.

2.4. Выплаты за работу в структурных подразделениях (классах, группах), расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) Астраханской области, устанавливается в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на основании приказа директора Колледжа при приеме на работу или переводе в данную местность.

2.5. Выплаты за особенности и специфику работы педагогических работников: с лицами с ОВЗ и (или) нуждающимися в длительном лечении – 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей – 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Устанавливается на основании приказа директора Колледжа за фактический объем учебной (преподавательской) нагрузки при работе с данными лицами с условием 100% наполняемости группы данной категорией лиц.

2.6. За выполнение социально значимой работы Колледжем устанавливаются иные выплаты компенсационного характера следующим работникам:

– в размере 20% процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы председателю первичной профсоюзной организации ГБПОУ АО «АГКПТ»;

– в размере 15% процентов от оклада (должностного оклада) сотрудникам, в чьи должностные обязанности входит охрана труда в Колледже.

2.7. Применение выплат компенсационного характера не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.8. В случае если по итогам финансового года часть Фонда оплаты труда, отведенная на осуществление выплат компенсационного характера, израсходована не полностью, оставшиеся средства переносятся в стимулирующую часть Фонда оплаты труда.

2.9. Выплаты компенсационного характера являются составной частью заработной платы и производятся в период выплаты непосредственно заработной платы работника.

3. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЛИШЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Компенсационные выплаты могут быть сняты приказом директора Колледжа:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную трудовым договором за установленную доплату или перераспределением должностей;
- при невыполнении работниками работ, определенных трудовым договором за установленную доплату;
- при отсутствии законных оснований для установления доплаты.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
утверждено Приказом
№ 236/1 от « 25 » 12 2022г.

**Порядок
назначения и распределения стимулирующих выплат**

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Порядок назначения и распределения стимулирующих выплат устанавливает виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера в Колледже.

1.2. Данный Порядок имеет своей целью стимулирование работников к качественным результатам труда, совершенствованию и повышению эффективности профессиональной деятельности, профессиональному росту посредством повышения профессиональной квалификации и компетентности.

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников Колледжа, которая формируется за счёт средств бюджета Астраханской области и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации.

1.4. Стимулирующие выплаты не являются базовой частью заработной платы работников Колледжа.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде повышающих коэффициентов, надбавок и доплат, а так же иных поощрительных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора Колледжа на определённый период.

1.7. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

1.8. Стимулирующая часть ФОТ может распределяться ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям, за год.

1.9. Основанием для стимулирования работников Колледжа являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, рассчитанные с учётом определённых критериев.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 1) Надбавка за квалификационную категорию;
- 2) Надбавка за почетное звание;
- 3) Надбавка молодым специалистам;
- 4) Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- 5) Премииальные выплаты по итогам работы;

б) Иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением и локальными нормативными актами Колледжа.

Критерии оценки качественных и количественных показателей определяются настоящим Порядком и приложениями к нему.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ И УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Надбавка за квалификационную категорию.

Педагогическим работникам Колледжа устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- за наличие высшей квалификационной категории - 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки;
- за наличие первой квалификационной категории - 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам Колледжа приказом директора Колледжа при наличии подтверждающих документов со стороны работника с момента их предоставления и действует до момента расторжения трудового договора с работником либо момента снятия (прекращения срока действия) квалификационной категории.

3.2. Надбавка за почетное звание.

Педагогическим работникам Колледжа при наличии почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается выплата стимулирующего характера в следующих размерах:

- 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание «Народный»;
- 15 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание «Заслуженный»;
- 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание «Почетный работник», «Отличник».

Надбавка назначается приказом директора Колледжа на основании подтвержденного документальным образом присвоения работнику почетного звания.

Данная надбавка устанавливается по одному из указанных оснований, имеющему большее значение.

Надбавка назначается и снимаются приказом директора Колледжа на основании подтвержденного документальным образом факта.

3.3. Надбавка молодыми специалистами.

Педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами в возрасте до 35 лет включительно, выплачиваются надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в течение трех лет с начала осуществления педагогической деятельности при условии:

- окончания ими образовательной организации высшего образования и (или) окончания обучения по программам подготовки специалистов среднего звена в профессиональных образовательных организациях;
- осуществления ими педагогической деятельности в Колледже и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее 1 ставки;

- заключения трудового договора с Колледжем в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования.

Надбавка назначается приказом директора Колледжа при приеме на работу.

Надбавка действует до момента прекращения трудовых отношений с работником или с прекращением одного из критериев, дающих право на ее назначение (возраст, наличие 1 ставки, подлог документов об образовании, несоответствие квалификации направлению трудовой деятельности).

3.4. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы.

3.4.1. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы для сотрудников, за исключением педагогов и мастеров производственного обучения.

Надбавка устанавливается для работников Колледжа, за исключением педагогов и мастеров производственного обучения.

Максимальное значение надбавки не может превышать трехкратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников служит перечень профессиональных достижений работника.

Надбавка устанавливается приказом директора Колледжа с учетом мнения комиссии по вопросам оплаты труда работников Колледжа.

Надбавка по своей периодичности является периодичной и устанавливается на периоды работы с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

При принятии на должность нового сотрудника, надбавка устанавливается на момент его принятия. Надбавка может быть изменена по решению лица, подающего оценочный лист на работника в связи с изменением обстоятельств ее назначения, но не ранее чем за два месяца до дня наступления таких обстоятельств.

Основанием для установления надбавки являются подаваемые на имя директора оценочные листы (Приложение 1), содержащие показатели оценки интенсивности, высоких результатов и качества работы сотрудника.

Оценочный лист заполняется руководителем структурного подразделения, в штате которого состоит данный сотрудник.

Оценочный лист на руководителя структурного подразделения, подчиняющегося заместителю директора по направлению, заполняется данным заместителем директора.

Оценочный лист на руководителя структурного подразделения, непосредственно подчиняющегося директору колледжа, заполняется самим сотрудником.

Оценочные листы подаются:

при принятии нового сотрудника, внутреннего перевода сотрудника - в день принятия/перевода;

по итогам работы – не позднее чем за 20 дней до момента назначения выплаты (01 сентября, 01 января).

в связи с изменением обстоятельств ее назначения – не ранее чем за 2 месяца до дня уведомления работника об изменении надбавки.

Критерии и показатели для установления надбавки отражены в Приложении 2 к настоящему Порядку.

Надбавка устанавливается при наличии в работе сотрудника тех или иных показателей и критериев оценки.

Полученные работодателем оценочные листы направляются на рассмотрение комиссии по вопросам оплаты труда работников Колледжа. Деятельность комиссии регулируется отдельным локальным нормативным актом Колледжа.

Стимулирующие выплаты по итогам работы вновь принятым работникам назначаются в соответствии с фактическим периодом работы.

Стимулирующие выплаты работникам, трудовой договор с которыми расторгнут, не назначаются.

Размер стимулирующей выплаты может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть лишен выплаты в случаях:

применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде выговора – до 100 % выплаты;

применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания – до 50 % выплаты.

Снятие (уменьшение) выплаты осуществляется на основании приказа директора Колледжа и доводится до сведения работника не позднее 3-х дней с момента издания приказа.

По итогам снятия дисциплинарного взыскания работник имеет право на восстановление выплаты с момента снятия дисциплинарного взыскания до окончания срока ее действия, установленного настоящим Порядком.

3.4.2. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы для педагогов и мастеров производственного обучения.

Выплата устанавливается приказом директора Колледжа с учетом мнения комиссии по вопросам оплаты труда работников Колледжа, а также наличием средств ФОТ.

Выплата устанавливается по итогам работы за период с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 30 июня.

Выплата является ежемесячной и устанавливается на определенный период.

Лица, принятые на работу в данные периоды также имеют право претендовать на получение данной выплаты по итогам своей работы в данный период.

Уровень профессиональных достижений педагогического работника определяется способом фиксирования, накопления и оценки результатов, эффективности и качества профессиональной деятельности работника, способом отслеживания его профессионального роста, предназначенного для систематизации накопленного опыта, определения направления развития работника, объективной оценки его компетентности.

Содержание перечня профессиональных достижений педагогического работника отражает содержание индивидуального плана работы в соответствии с утвержденным планом работы на конкретный учебный год.

Профессиональные достижения заполняются работником самостоятельно на основании индивидуального плана в соответствии с логикой отражения и на основе критериев оценки эффективности и качества профессиональной деятельности, утвержденных настоящим Порядком, и содержит самооценку его труда. Содержание мероприятий индивидуального плана работы полностью соответствует утвержденному плану работы Колледжа и соответственно Программе развития Колледжа.

Подведение итогов осуществляется два раза в год по семестрам в конце первого и второго полугодий.

К моменту подведения итогов методисты по направлениям в структурных подразделениях (отделениях и филиалах) составляют ведомости с указанием мероприятий, информацией по каждому показателю и по каждому сотруднику, и формируют протоколы, которые согласовываются с руководителем отдела и структурного подразделения.

При составлении протоколов о результатах деятельности педагогических работников конкретного структурного подразделения (отделения, филиала) указываются полностью фамилия, имя, отчество работника в алфавитном порядке, без орфографических ошибок; исправления, зачеркивания, использование корректора не допускаются.

Подведение итогов осуществляется в форме публичной защиты персональных достижений педагогическими работниками конкретного структурного подразделения. Состав присутствующих на публичной защите: руководители отделов колледжа по направлениям, руководители структурных подразделений, методисты СП по направлениям, заведующие учебными частями СП, педагоги, заместитель директора по УР.

По окончании публичной защиты формируется сводный протокол о результатах деятельности педагогических работников конкретного структурного подразделения. Лицо, ответственное за формирование сводного протокола, назначается распоряжением руководителя структурного подразделения. Допускается корректировка сводного протокола членами комиссии по вопросам оплаты труда работников Колледжа как в сторону увеличения количества баллов, так и в сторону их уменьшения при уточнении представленной информации.

Публичная защита проводится в соответствии с утвержденным графиком в период с 20 по 24 число последнего месяца отчетного периода (декабрь, июнь).

В случае отсутствия работника на публичной защите по неуважительной причине оценка эффективности и качества профессиональной деятельности не осуществляется. В случае отсутствия работника на публичной защите по уважительной причине его достижения представляет руководитель структурного подразделения.

Сводный протокол о результатах деятельности педагогических работников каждого структурного подразделения направляется в комиссию по вопросам оплаты труда работников Колледжа. Руководитель структурного подразделения, а также методисты отделов по направлениям структурных подразделений (отделений и

филиалов) несут персональную ответственность за сведения, представленные в сводном протоколе по структурному подразделению.

Сводный протокол о результатах деятельности педагогических работников конкретного структурного подразделения подписывает председатель и секретарь комиссии по стимулированию в структурном подразделении, с результатами оценки знакомятся все работники, указанные в сводном протоколе, под подпись.

Протокол заседания комиссии по стимулированию каждого структурного подразделения направляется в комиссию по вопросам оплаты труда работников Колледжа. Руководитель структурного подразделения, а также методисты отделов по направлениям структурных подразделений (отделений и филиалов) несут персональную ответственность за сведения, представленные в сводном протоколе по структурному подразделению.

Показатели эффективности труда указываются педагогическими работниками в Индивидуальном плане на начало учебного года в соответствии с целевыми показателями Колледжа, они должны быть не ниже предусмотренных в (Приложении 3). Величина плановых показателей, устанавливаемых самостоятельно педагогическими работниками, рассматривается на совещании педагогических работников в структурном подразделении (отделении, филиале) - гриф согласования заведующего, затем рассматриваются и утверждаются на заседаниях методических комиссий.

В целях сохранения списочного состава учебных групп для кураторов вводится поправочный коэффициент, который применяется, если численность обучающихся в учебной группе ниже (или выше) установленного государственным заданием показателя (25 обучающихся), и находится в прямой зависимости от списочного состава учебной группы.

В целях объективности оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников вводится поправочный коэффициент от фактически отработанного времени. Данную информацию представляет начальник отдела кадров.

Размер стимулирующей выплаты может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть лишен выплаты в случаях:

применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде выговора – до 100 % выплаты;

применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания – до 50 % выплаты.

Снятие (уменьшение) выплаты осуществляется на основании приказа директора Колледжа и доводится до сведения работника не позднее 3-х дней с момента издания приказа.

По итогам снятия дисциплинарного взыскания работник имеет право на восстановление выплаты с момента снятия дисциплинарного взыскания до окончания срока ее действия, установленного настоящим Порядком.

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплата устанавливается приказом директора Колледжа с учетом мнения комиссии по вопросам оплаты труда работников Колледжа, а также наличием средств ФОТ.

Выплата по своей периодичности является единовременной и устанавливается по итогам работы за определенный период или с учетом какого-либо события.

Лица, принятые на работу в данные периоды также имеют право претендовать на получение данной выплаты по итогам своей работы в данный период.

Максимальное значение премирования работника не установлено и зависит от средств ФОТ.

Основанием для установления выплаты является служебная записка:

для сотрудников структурных подразделений – руководителя структурного подразделения;

для руководителей структурных подразделений подчиняющихся заместителям директора по направлениям – заместителя директора;

для руководителей структурных подразделений подчиняющихся непосредственно директору – начальника отдела кадров.

Критериями премирования могут являться:

- выполнение сотрудником особо важных и сложных заданий;
- победа Колледжа в различного рода соревнованиях, мероприятиях;
- выполнение различного рода плановых заданий по установленным показателям;
- эффективность деятельности;
- по итогам проверок;
- иные критерии.

Работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, выплата не устанавливается.

3.6. Иные выплаты стимулирующего характера.

С учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работнику колледжа может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный коэффициент может устанавливаться в диапазоне от 1 до 3.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер утверждается приказом директора Колледжа персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения комиссии по вопросам оплаты труда работников Колледжа.

Персональный повышающий коэффициент устанавливаются в пределах ФОТ Колледжа сроком не более одного года.

Применение вышеуказанного повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат к окладу

Также работнику могут быть установлены иные поощрительные выплаты в соответствии с Положением о поощрениях работников ГБПОУ АО «АГКПТ».

3.7. Выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы и производятся в период выплаты непосредственно заработной платы работника.

**Перечень критериев и показателей интенсивности, высокого результата и
качества работы**

| Показатель | Предельный показатель надбавки от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Критерии оценки | Удельный вес надбавки от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (не более) |
|--|---|---|---|
| ИНТЕНСИВНОСТЬ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОТДЕЛЕНИЙ И ФИЛИАЛОВ | | | |
| Масштаб управления | 50% | Списочный состав обучающихся (чел.): < 300; от 300 до 400; > 400 | 10% 30% 50% |
| | 50% | Наличие учебно-лабораторных зданий, площадь, м ² : < 4000; от 4000 до 6000; > 6000 | 10% 30% 50% |
| | 50% | Наличие общежития: < 1; от 1 до 2; > 2 | 0% 30% 50% |
| ИНТЕНСИВНОСТЬ ДЛЯ ИНЫХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА | | | |
| Масштаб управления | 100% | Характер работы: - внутри структурного подразделения (отделения/филиала); - в целом по колледжу. | 50% 100% |
| Ответственность | 50% | Самостоятельность в принятии управленческих решений: - под руководством непосредственного руководителя; - полностью самостоятельно. | 30% 50% |
| Специализация | 50% | Разноплановость трудовых функций: - однородная работа; - разноплановая работа. | 30% 50% |
| ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ ДЛЯ ВСЕХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА | | | |
| Исполнительность | 20% | своевременное исполнение заданий, поручений руководителя | 10% |
| | | работа в условиях взаимозаменяемости | 5% |
| | | другие мероприятия, не входящие в объем выполняемых работ по должностной инструкции (работа с дополнительными программами продуктами, работа с Интернет – площадками, выполнение общественных нагрузок и т.д) | 5% |

| | | | |
|--|-----|---|-----|
| Профессиональная компетентность | 20% | высокое профессиональное мастерство (овладение профессиональными навыками по нескольким профессиям, применение их в работе). | 5% |
| | | вносит предложения по эффективности деятельности, делится опытом, стажировает сотрудников принятых на работу, умеет экспериментировать | 5% |
| | | владение документооборотом в рамках своей профессиональной деятельности | 5% |
| | | эффективное использование рабочего времени при выполнении работ | 5% |
| Дисциплина труда | 20% | высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины | 10% |
| | | соблюдение стандарта профессионального общения и принципов субординации, локальных актов колледжа | 5% |
| | | отсутствие замечаний со стороны руководителя | 5% |
| Эффективность деятельности | 20% | повышение эффективности и качества проводимых мероприятий | 10% |
| | | нестандартные формы работы, внедрение новых форм и применение передовых методов работы | 5% |
| | | использование новых технологий, авторских разработок | 5% |
| Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы | 20% | высокое достижение в труде, заключающиеся в новизне и эффективности предложенных решений, степени творческого участия в работе, высокой степени исполнительской и трудовой дисциплины | 10% |
| | | перевыполнение основных показателей деятельности учреждения | 5% |
| | | инициативный творческий подход к выполнению заданий | 5% |

Приложение 3
к Порядку назначения и распределения
стимулирующих выплат

Перечень показателей стимулирования преподавателей и мастеров производственного обучения

| № | Показатели | Индикаторы | Измерители | Баллы |
|--|--|---|--|--|
| 1. Качество преподавательской деятельности педагога | | | | |
| 1.1 | Достижение студентами высоких показателей в обучении | Качество знаний и успеваемость студентов | Результаты аттестации (данные учебной части) | <p>Успеваемость</p> <ul style="list-style-type: none"> - менее 80% - 0 баллов - от 80 до 90% - 4 балла - более 90% - 5 баллов <p>Качество подготовки Преподаватели общеобразовательных дисциплин:</p> <ul style="list-style-type: none"> - более 50% - 5 баллов - от 30 до 49 % - 4 балла - ниже 30% - 0 баллов <p>Преподаватели спец.дисциплин, мастера п/о:</p> <ul style="list-style-type: none"> - более 60 % - 5 баллов - от 50 до 59 % - 4 балла - ниже 50% - 0 баллов |
| 2. Профессиональная компетентность педагога | | | | |
| 2.1 | 2.1.1. Внеурочная деятельность педагогических работников со студентами | Привлечение к внеурочной деятельности студентов и подготовка | Наличие именных благодарственных писем, почетных грамот и т.п. | 5 баллов (за каждое мероприятие) |
| | 2.1.2. Достижения студентов | Участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях, | Участие / Призеры, командное участие рассматривается как 1 результат (дипломы, грамоты, информация о которых опубликована в Дневнике.ру) | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | | <p>Результативность:</p> <p>Межрегиональные и региональные олимпиады, соревнования, конкурсы профессионального мастерства, в т.ч. отраслевые (при очном участии за каждого участника)</p> <p>Участие (при очном участии за каждого участника)</p> <p>Интернет-мероприятия, мероприятия по финансовой грамотности и т.п. (за каждого участника)</p> <p>Внутри Колледжа</p> | <p>1 место - 10 баллов 2 место - 7 баллов 3 место - 5 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>0,5 балла</p> <p>1 место - 3 балла 2 место - 2 балла 3 место - 1 балл</p> |
| <p>Проектная деятельность</p> <p>Спортивные соревнования, организованные Министерством образования и науки АО, министерством спорта АО</p> | <p>Индивидуальная</p> <p>Групповая</p> <p>Результативность (данные руководителя физического воспитания):</p> <p>Всероссийский уровень</p> | <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>1 место - 5 баллов 2 место - 4 баллов 3 место - 3 баллов</p> | |

| | | | | |
|-----|---|--|--|---|
| | | | <p>Окружной уровень</p> <p>Региональный, городской уровень</p> <p>Внутри Колледжа</p> <p>Результативность: наличие</p> <ul style="list-style-type: none"> - золотого знака - серебряного знака - бронзового знака | <p>1 место - 3 баллов</p> <p>2 место - 2,5 баллов</p> <p>3 место - 2 баллов</p> <p>1 место - 3 баллов</p> <p>2 место - 2,5 баллов</p> <p>3 место - 2 баллов</p> <p>1 место - 2 баллов</p> <p>2 место - 1,5 баллов</p> <p>3 место - 1 баллов</p> |
| | Сдача норм ВФСК ГТО | | <p>Повышение квалификации и переподготовка по направлениям деятельности педагогических работников, стажировка на предприятиях (кроме ПК в рамках внутрифирменного обучения).</p> | <p>10 баллов</p> <p>7 баллов</p> <p>5 баллов</p> |
| 2.2 | Профессиональный рост педагогических работников | <p>Повышение квалификации и переподготовка по направлениям деятельности педагогических работников, стажировка на предприятиях (кроме ПК в рамках внутрифирменного обучения).</p> <p>Получение второго образования (СПО, ВО) по профилю преподаваемых дисциплин</p> | <p>Повышение квалификации (удостоверение)</p> <p>Переподготовка (диплом)</p> <p>Стажировка (сертификат)</p> <p>Диплом</p> | <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p> |

| 3. Исполнительская дисциплина педагога | | |
|--|--|--|
| 3.1 | <p>Ведение документации</p> <p>Своевременное заполнение электронного журнала в системе Дневник.ру (тематическое планирование, домашнее задание, накопляемость оценок, оценки в период практик)</p> <p>Своевременное оформление учебной и методической документации</p> | <p>Наличие замечаний в дневнике.ру со стороны администрации (по данным УЧ, отдела УМПР)</p> <p>Не своевременное представление учебно-методической документации (по данным УЧ, отдела УМПР)</p> |
| | | <p>минус 5 баллов за каждое замечание</p> <p>минус 5 баллов за каждый документ</p> |
| 4. Перечень показателей стимулирования педагогических работников по методической работе | | |
| 4.1 | <p>Внеурочная деятельность педагогических работников</p> <p>Участие педагогических работников в конкурсах, конференциях, семинарах, ярмарках, выставках, судейство различного уровня</p> | <p>Участие/призеры (грамоты, сертификаты, дипломы и т.п.)</p> |
| | | <p>Очные (за каждое участие)</p> <p>1 место - 5 баллов 2 место - 4 балла 3 место - 3 баллов Участие - 2 балла</p> |
| | | <p>Заочные, интернет</p> <p>1 балл (призовое место)</p> |
| 4.2 | <p>Трансляция педагогического опыта</p> <p>Проведение открытых уроков</p> | <p>Наличие и сдача разработки (рассмотренной МК), по результатам анализа урока. Информация о проведенном уроке опубликована в Дневнике.ру</p> <p>Областные</p> <p>Внутри колледжа</p> |
| | | <p>Высокоэффективное занятие - 10 баллов Эффективное занятие - 7 баллов</p> <p>Высокоэффективное занятие - 5 баллов Эффективное занятие - 3 баллов</p> |

| | | | | |
|-----|--|--|--|---------------------------------|
| | | Проведение мастер-классов | Наличие и сдача разработки (рассмотренной МК). Информация о мастер-классе опубликована в Дневнике.ру | 3 балла |
| | | | Областные | 3 балла |
| | | | Внутри Колледжа | 1 балл |
| | | Выступление на областных методических объединениях | Наличие материалов, программы МО | 3 балла |
| | | Наставничество | Наличие дневника наставника (данные руководителя социально-психологической службы) | 3 балла |
| | | Печатные публикации по профилю деятельности педагога, с указанием колледжа | Материалы сборников, (ксерокопия) | 5 баллов (за каждую публикацию) |
| 4.3 | Участие педагогических работников в создании единого учебного методического комплекса по учебным дисциплинам (по решению Методической комиссии и Методического совета) | Разработка (переработка) Программ по дисциплинам, МДК, ПМ, УП, ПП | Наличие утвержденной Программы, внешняя и внутренняя рецензия | |
| | | | Переработка содержания (по данным отдела УМПР) | 2 балла |
| | | | Разработка (по данным отдела УМПР) | 5 баллов |
| | | Разработка ФОС | Переработка содержания (по данным отдела УМПР) | 3 балла |
| | | | Разработка (по данным отдела УМПР) | 5 баллов |
| | | Разработка методических пособий и рекомендаций для проведения занятий по преподаваемым | Наличие разработки, внешняя и внутренняя рецензия (по данным отдела УМПР) | 1 печатный лист- 3 балла |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | дисциплинам, МДК, ПМ | | |
| Разработка методических пособий и рекомендаций для проведения лабораторных и (или) практических занятий | Наличие разработки, внешняя и внутренняя рецензия (по данным отдела УМПР) | Наличие разработки, внешняя и внутренняя рецензия (по данным отдела УМПР) | 1 печатный лист- 3 балла |
| Создание электронных пособий и методических рекомендаций по дисциплинам | Наличие разработки, внешняя и внутренняя рецензия (по данным отдела УМПР) | Наличие разработки, внешняя и внутренняя рецензия (по данным отдела УМПР) | за каждое электронное пособие - 10 баллов |
| Разработка рекомендаций по организации дипломного проектирования | Наличие разработки, внешняя и внутренняя рецензия (по данным отдела УМПР) | Наличие разработки, внешняя и внутренняя рецензия (по данным отдела УМПР) | 1 страница - 0,1 балла |
| Разработка рекомендаций по организации курсового проектирования | Наличие разработки, внешняя и внутренняя рецензия (по данным отдела УМПР) | Наличие разработки, внешняя и внутренняя рецензия (по данным отдела УМПР) | 1 страница - 0,1 балла |
| Разработка рекомендаций по прохождению учебной и производственной практики | Наличие разработки, внешняя и внутренняя рецензия (по данным отдела УМПР) | Наличие разработки, внешняя и внутренняя рецензия (по данным отдела УМПР) | 1 страница - 0,1 балла |

| | | | |
|--|--|---|-----------------------------------|
| | Сдача норм ВФСК ГТО | Результативность: наличие - золотого знака - серебряного знака - бронзового знака | 10 баллов 7 баллов 5 баллов |
| | Участие в волонтерской деятельности | Наличие Личной книжки волонтера с записями об участии в волонтерской деятельности за отчетный период | 10 баллов |
| 6. Критерии оценки деятельности кураторов | | | |
| 6.1 | Работа с родителями | Проведение групповых родительских собраний | 1 балл |
| | | Индивидуальная работа: беседы, консультации и пр. | 2 балла |
| 6.2 | Организация совместного досуга с обучающимися и родителями | Организация совместного досуга с обучающимися (в т.ч. с родителями) (посещение музеев, театров, выставок) | 2 балла |
| 6.3 | Работа с обучающимися «группы риска» | Посещение обучающихся на дому | 2 балла |
| | | Привлечение обучающихся к работе в кружках, спортивных секциях колледжа | 0,5 балла |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| | Проведение профилактических мероприятий | Наличие плана работы, при подтверждении факта проведения мероприятия социальным педагогом | 3 балла |
| | Динамика числа обучающихся, поставленных на внутренний учёт и на учёт в КДН, ПДН | За каждого снятого с учёта, по данным социального педагога | 1 балл |
| 6.4 | Проведение мероприятий по ВР | Наличие методической разработки и фотоотчета о проведенном мероприятии | 2 балла |
| 6.5 | Организация студенческого самоуправления в учебной группе | Наличие публикации и фотоотчета в Дневнике.ру на странице группы | 2 балла - за организацию самоуправления в группе по 2 балла - за работу студенческого самоуправления (организация акций, мероприятий, конкурсов и прочих событий с привлечением студентов колледжа) |
| 6.6 | Организация работы в социуме и взаимодействие с общественными организациями | Наличие подтверждения в виде книжки, удостоверения и т.п. (за каждое членство в организации) Участие студентов в проектах, акциях, мероприятиях данной общественной организации при наличии публикации и фотоотчета в Дневнике.ру на странице группы | 1 балл 1-3 балла (по решению комиссии, в общем) |

**Нормы времени, установленные за проведение консультаций,
прием экзаменов, зачетов, курсовых работ (проектов), ГИА, руководство ВКР**

| <i>Консультации</i> | | | |
|---------------------|---|---|--|
| 1. | Проведение текущих консультаций по учебным дисциплинам, профессиональным модулям и консультациям перед экзаменами | 4 часа на студента в учебный год согласно учебному плану | по ФГОС 3 по актуализированному ФГОС |
| <i>Контроль</i> | | | |
| 2. | Прием экзаменов в процессе освоения образовательных программ по дисциплинам, МДК | 0,3 часа на 1 студента | |
| 3. | Прием зачетов в процессе освоения образовательных программ по дисциплинам, МДК | за счет времени, отводимого на освоение дисциплины, МДК | |
| 4. | Прием квалификационного экзамена (экзамена по модулю) | 0,5 часа на 1 студента | |
| 5. | Прием курсовых работ (проектов) | 1 час на 1 студента | |
| 6. | Государственная итоговая аттестация | 1 час на 1 студента Согласно плану работы ЦИДЭ 5 часов в день 0,5 часа на 1 студента Согласно плану работы ЦИДЭ | Председатель ГЭК - 200 руб. за 1 академический час Главный эксперт ДЭ - 200 руб. за 1 академический час Заместитель председателя ГЭК Члены ГЭК Линейный эксперт ДЭ, технический эксперт ДЭ - 150 руб. за 1 академический час |
| <i>Руководство</i> | | | |
| 7. | Руководство выпускной квалификационной работой | до 6 часов на 1 работу | Для программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих |
| 8. | Руководство выпускной квалификационной работой | до 8 часов на 1 работу | Для программ подготовки специалистов среднего звена |