



Государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение Ростовской области  
«Ростовский колледж металлообработки и автосервиса»  
(ГБПОУ РО «РКМиА»)

Локальный нормативный акт

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Совета колледжа

 Л.Н. Мелконова

Мнение профсоюзного комитета учтено

Председатель профсоюзного комитета

 В.В. Кожевников

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБПОУ РО «РКМиА»

 М.Н. Греховодова

Приказ № 383 от 27.12.2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «РОСТОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ МЕТАЛЛООБРАБОТКИ И АВТОСЕРВИСА»

Локальный акт № 146

г. Ростов-на-Дону

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», Положением об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных Минобразованию Ростовской области, утвержденным приказом Минобразования Ростовской области от 29.10.2021 № 961.

1.2. Положение определяет систему и условия оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж металлообработки и автосервиса» (далее – Колледж).

1.3. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;  
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;  
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;  
условия оплаты труда директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;  
особенности условий оплаты труда педагогических работников;  
другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников Колледжа, включая порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Ростовской области и настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета и Совета Колледжа.

1.5. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий

календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются: доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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

1.6. Заработная плата работников Колледжа (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Колледжа за счет средств областного бюджета, оплата труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Колледжем в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда Колледжа за счет средств областного бюджета определяется приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области (далее – министерство).

## **2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

2.1. В соответствие со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91- ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

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

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

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размер доли фонда оплаты труда Колледжа, направляемой на установление должностных окладов, ставок заработной платы, устанавливается министерством.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала Колледжа приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Должностные оклады  
по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала Колледжа

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень: должность	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень: секретарь учебной части	7607
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	2-й квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	8793

Должностные оклады, ставки заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников Колледжа приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Должностные оклады, ставок заработной платы  
по ПКГ должностей педагогических работников Колледжа

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень: должность	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	2-й квалификационный уровень: педагог-организатор, социальный педагог	12626
	3-й квалификационный уровень: мастер производственного обучения, мастер производственного обучения вождению транспортных средств, методист, педагог-психолог	13242
	4-й квалификационный уровень: преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, тьютор	13893

Должностные оклады по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений Колледжа приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Должностные оклады  
по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений Колледжа

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень: должность	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	2-й квалификационный уровень (в учреждениях I – II групп): старший мастер, заведующий учебно-производственными мастерскими	13595

Должностные оклады по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Должностные оклады  
по ПКГ должностей работников культуры

Профессиональная квалификационная группа: должность	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»: ведущий библиотекарь	7830

Должностные оклады по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Должностные оклады  
по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень: должность	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: делопроизводитель	5071
ПКГ «Общеотраслевые	1-й квалификационный уровень:	

должности служащих второго уровня»	специалист по персоналу, секретарь-администратор	5581
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень: бухгалтер, системный администратор, специалист по закупкам, специалист по охране труда, инженер по охране окружающей среды, юрисконсульт, специалист по кадрам	6449
	2-й квалификационный уровень II категории: бухгалтер, системный администратор, специалист по закупкам, специалист по охране труда, инженер по охране окружающей среды, юрисконсульт	6767
	3-й квалификационный уровень I категории: бухгалтер, системный администратор, специалист по закупкам, специалист по охране труда, инженер по охране окружающей среды, юрисконсульт	7103
	4-й квалификационный уровень ведущий: бухгалтер, системный администратор, специалист по закупкам, специалист по охране труда, инженер по охране окружающей среды, юрисконсульт	7456
	5-й квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	7830

2.4.10. Ставки заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Ставка заработной платы по ПКГ общепромышленных профессий рабочих приведены в таблице № 6.

**Ставка заработной платы  
по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд: дворник, гардеробщик, уборщик служебных помещений.	4169
	2-й квалификационный разряд кладовщик, слесарь	4411
	3-й квалификационный разряд слесарь, рабочий по комплексному обслуживанию здания	4669

**3. Порядок и условия  
установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются директором Колледжа с учетом мнения профсоюзного комитета и Совета Колледжа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.



Директором Колледжа проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени, с учетом надбавки за выслугу лет.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Если сотрудник отработал весь день или смену, то доплата рассчитывается по дневной ставке:

$$\text{Доплата за работу в выходной или праздничный день} = \text{Дневная ставка} \times 2 \times \text{Количество рабочих дней в месяце, за который рассчитывается доплата}$$

$$\text{Дневная ставка} = \left( \frac{\text{Оклад сотрудника} + \text{Стимулирующие и компенсационные доплаты и надбавки}}{\text{Количество рабочих дней в месяце, за который рассчитывается доплата}} \right) \times 2$$

Если сотрудник отработал неполный день или смену, то расчет доплаты производится по часовой ставке:

$$\text{Доплата за работу в выходной или праздничный день} = \text{Часовая ставка} \times 2 \times \text{Количество отработанных часов}$$

$$\text{Часовая ставка} = \left( \frac{\text{Оклад сотрудника} + \text{Стимулирующие и компенсационные доплаты и надбавки}}{\text{Количество рабочих часов в месяце, за который рассчитывается доплата}} \right) \times 2$$

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. С согласия работодателя сотрудник может написать заявление о предоставлении другого дня отдыха(ст. 153 ТК). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а заменяющий день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК, письма Рострудаот 19.12.2017 № ТЗ/8068-6-1, от 18.02.2013 № ПГ/992-6-1, от 26.10.2018 № 14-2/ООГ-8551). Работникам, с которыми заключен трудовой договор на срок два месяца и менее, работа в выходной или праздник компенсируется только дополнительной оплатой (ч. 2 ст. 290 ТК). Возможность предоставить сотруднику отгул за переработку в законодательстве не предусмотрена.

3.3.4. Работникам Колледжа устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

Размеры доплат за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	<p>За работу в Колледже, при наличии групп с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):</p> <p>директор Колледжа заместители директора по воспитательной работе и социальным вопросам, административно – хозяйственной работе, по обеспечению безопасности; учебно- методической работе</p> <p>За работу в группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):</p> <p>мастер производственного обучения, методист, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания (при условии реализации адаптированных образовательных программ); педагог-организатор, социальный педагог, тьютор, педагог-психолог; мастера производственного обучения, преподаватели - руководители (кураторы) групп с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>10</p> <p>до 10</p> <p>5 – 15</p>
2.	<p>За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа:</p> <p>директор Колледжа, заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам</p> <p>педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог;</p>	<p>до 15</p> <p>до 15</p>

	<p>мастера производственного обучения, преподаватели - руководители (кураторы) групп с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа</p>	
--	---	--

Примечания к таблице № 7.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктом 1 таблицы № 7, устанавливается за работу в Колледже, при наличии

- групп с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):

- заместителю директора по воспитательной работе и социальным вопросам от 1 чел. до 2 чел. - 5%;  
от 3 чел. и выше - 10%

- заместителю директора по административно- хозяйственной работе и обеспечению безопасности

за обеспечение условий доступности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) по территории и объектам Колледжа – 5% за организацию и проведение мероприятий по созданию, обновлению, модернизации, переоснащению Колледжа, в целях повышения уровня его доступности и условий для предоставления на нем услуг с учетом потребностей инвалидов и лиц с ОВЗ - 10 %;

- заместителю директора по учебно-методической работе при условии осуществления контроля разработки и реализации адаптированных образовательных программ в Колледже

от 1 чел. до 2 чел. - 5%;  
от 3 чел. и выше - 10%

- в группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании) мастеру производственного обучения, преподавателю, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, руководителю физического воспитания (при условии реализации адаптированных образовательных программ);

мастеру производственного обучения, преподавателю - руководителю (куратору) группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья от количества

человек обучающихся с ОВЗ в группе на начало текущего календарного года (с 1 сентября - на начало текущего учебного года):

от 1 чел. до 2 чел. - 5%

от 3 чел. до 4 чел. - 10%

от 5 чел. и выше - 15%;

- педагогу-организатору, социальному педагогу, тьютору, педагогу- психологу, от количества человек обучающихся с ОВЗ в Колледже на начало текущего календарного года (с 1 сентября - на начало текущего учебного года):

от 1 чел. до 2 чел. - 5%

от 3 чел. до 4 чел. - 10%

от 5 чел. и выше - 15%;

- методисту (при условии разработки и методического сопровождения реализации адаптированных образовательных программ в Колледже)

от 1 чел. до 2 чел. - 5%

от 3 чел. до 4 чел. - 10%

от 5 чел. и выше - 15%.

Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктом 2 таблицы № 7, устанавливается при наличии обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в Колледже на начало текущего календарного года

- директору Колледжа, заместителю директора по воспитательной работе и социальным вопросам

от 1 до 9 человек - 5%

от 10 до 24 человек - 10%

25 человек и более - 15%

на начало текущего календарного года (с 1 сентября - на начало текущего учебного года):

педагогу-организатору, социальному педагогу, педагогу-психологу

от 1 чел. до 4 чел. - 5%

от 5 чел. до 9 чел. - 10%

от 10 чел. и выше - 15%

- мастеру производственного обучения, преподавателю - руководителю (куратору) группы при наличии обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в группах:

от 1 чел. до 2 чел. - 5%

от 3 чел. до 4 чел. - 7%

от 5 чел. до 7 чел. - 10%

от 8 чел. и выше - 15%.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам Колледжа (с их письменного согласия) устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 8.

Размеры доплат за осуществление дополнительной работы,  
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподавателям и мастерам производственного обучения колледжа за кураторство (руководство группой)	до 30
2.	преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике  иностранному языку инженерной графике физике	до 20 до 15  до 10
3.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими	до 10
4.	Работникам колледжа за работу в методических, цикловых, предметных, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
5.	Преподавателям колледжа, реализующим основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения за организацию, и руководство производственной практикой (руководители производственной практики)	до 25
7.	Ведущему библиотекарю Колледжа за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников) до 3000 от 3000 до 5000 более 5000	15 20 25
8.	Работникам колледжа, ответственным за работу с архивом учреждения Архив контингента обучающихся - секретарь учебной части	

	от 1 года до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет более 15 лет	5 10 15 20
	Архив по сотрудникам - специалист по кадрам, ведущий бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, секретарь - администратор за обеспечение сохранности и работу с законченными делопроизводством документами, относящимися к прошедшим календарным периодам от 1 года до 5 лет от 6 до 10 лет от 11 до 15 лет от 16 до 20 лет более 20 лет	5 10 15 20 25
10.	Работникам колледжа, ответственным за организацию питания	до 15
11.	Работникам колледжа за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 - 10
12.	Работникам колледжа за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 – 2 человека при численности аттестуемых 3 – 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20

Примечания к таблице № 8.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за руководство (кураторство) группой, проверку письменных работ, предусмотренные пунктами 1- 2 таблицы 8; за организацию, и руководство производственной практикой (руководителям производственной практики) предусмотренные пунктом 5 таблицы устанавливаются в максимальном размере в учебной группе с наполняемостью не менее чем 25 человек (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья).

Для учебных групп с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Доплата за руководство (кураторство) группой в Колледже может устанавливаться только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения). В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников Колледжа, ведущих в них учебные занятия.

4. Перечень иных предметов, по которым преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ (иностраный язык, инженерная графика, физика) согласовывается педагогическим советом Колледжа по предложениям цикловой методической комиссии на новый учебный год и утверждается приказом директора Колледжа. Размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 2 таблицы 8, определяется по формуле  $X = (\text{max размер доплаты} / (\text{кол-во групп} \times 25 \text{ человек})) \times (\text{кол-во обучаемых студентов})$ .

5. При установлении доплаты педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими, учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию и определяются в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры доплат за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими

Группа	Название кабинетов, учебно-производственных мастерских, лабораторий	Размер доплаты, %
1.	- Учебная канцелярия; - Информатики и информационных технологий/ Информационных технологий в профессиональной деятельности; - Документационного обеспечения управления; - Инженерной графики /Автомобильных эксплуатационных материалов /Метрологии, стандартизации и сертификации / Лаборатория материаловедения; - Физика /Лаборатория электротехники и электроники; - Химия / Биология;	10



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сварочная мастерская;</li> <li>- Разборочно-сборочная мастерская;</li> <li>- ТО автомобилей;</li> <li>- Кабинет безопасности ПДД;</li> <li>- Кабинет технического обслуживания и ремонта шасси автомобилей ремонта кузовов автомобилей;</li> <li>- Лаборатория испытания материалов и контроля качества сварных соединений / Сварочного оборудования/ Тренажеры сварщика ТСДС-05;</li> <li>- Лаборатория технического оборудования заправочных станций и технологии отпуска ГСМ.</li> </ul>	
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Экономика отрасли, менеджмента и правового обеспечения профессиональной деятельности;</li> <li>- Методический кабинет;</li> <li>- Архивоведение;</li> <li>- Иностранный язык;</li> <li>- Экологических основ природопользования, безопасности жизнедеятельности и охраны труда;</li> <li>- Устройство, ТО и ремонт автомобилей;</li> <li>- Истории, основ философии;</li> <li>- Теоретических основ сварки и резки металлов /Расчета и проектирования сварных соединений / Технологии электрической сварки плавлением;</li> <li>- Электромонтажная лаборатория;</li> <li>- Русского языка и литературы;</li> <li>- Математика;</li> <li>- Документоведение / Деловая культура;</li> <li>- гуманитарных и социально-экономических дисциплин.</li> </ul>	5

Перечень кабинетов, учебно-производственных мастерских, лабораторий в группах устанавливается на начало каждого полугодия с учетом имеющегося в них оборудования и трудоемкости их содержания.

6. Доплата Работникам Колледжа за работу в методических, цикловых, предметных комиссиях, методических объединениях устанавливается: руководителю комиссии (объединения)

- в зависимости от количества дисциплин цикла, входящих в ОПОПы, реализуемые в Колледже:

от 1 до 10% от общего количества дисциплин - 5%

от 11 до 20% от общего количества дисциплин - 10%

от 21% и выше от общего количества дисциплин - 15%

- секретарю комиссии (консилиума, объединения)

- при работе со всеми методическими комиссиями (5 комиссий) Колледжа – 10 %;

- при работе с частью комиссий - пропорционально данной части.

7. Доплата Работникам Колледжа, ответственным за организацию питания устанавливается в размере

15% при организации питания для всех категорий обучающихся;

10% при организации питания только для обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих;

5% при организации питания только для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся находящихся на полном государственном обеспечении.

8. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам Колледжа, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

9. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников Колледжа, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

10. Размеры доплат, предусмотренных пунктами 1 - 10 таблицы № 8, в указанных диапазонах устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

11. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат надбавок стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации учебно-воспитательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, –

от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются положением об оценке эффективности деятельности работников ГБПОУ РО «РКМиА».

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом директора Колледжа.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Колледжа, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться вновь принятым работникам.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- директору Колледжа - министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам Колледжа - директором Колледжа в соответствии с порядком определенным таблицей № 10.

таблица № 10

#### Критерии оценки эффективности работы для установления надбавок за качество выполняемых работ

Проценты	Критерии оценки эффективности работы
150-200	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы).
100-149	Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков.
50-99	Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя.
0-49	Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.

Заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором Колледжа в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору Колледжа.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору Колледжа, в том числе в связи со сменой руководителя Колледжа, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в порядке, определенном настоящим Положением, и выплачивается при соблюдении следующих условий:

- достаточности средств в фонде оплаты труда Колледжа для выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками Колледжа в соответствии с действующей в Колледже системой оплаты труда;
- достаточности средств в фонде оплаты труда Колледжа для достижения целевых показателей по средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы;
- не превышении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 ТК РФ.

При наличии дисциплинарного взыскания надбавки за качество выполняемых работ работникам не начисляются в течение установленного периода до снятия дисциплинарного взыскания.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы,

исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ**  
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Директор Колледжа, его заместители и главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	    10 15 20
2.	Специалист по кадрам, ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист, заместитель главного бухгалтера, секретарь-администратор, системный администратор, специалист по закупкам, специалист по охране труда, инженер по охране окружающей среды, юрисконсульт, ведущий библиотекарь, кладовщик при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	    до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Колледже, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников осуществляется в соответствии с порядком определенным Приложением 1.

4.6.1. При определении показателей премирования учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Колледжа;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и др.

4.6.2. Премирование директора Колледжа производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Колледжа. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора Колледжа.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Колледжа, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории и мастерам производственного обучения Колледжа при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии. Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.8.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.8.2. Мастерам производственного обучения Колледжа при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии:

- при обучении по профессиям технического профиля – от 40 до 60 процентов;
- при обучении по профессиям естественнонаучного и социально-экономического профиля – от 30 до 50 процентов.

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию устанавливается при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, и не ниже разряда, присваиваемого

обучающимся по окончании обучения, при представлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

Конкретные размеры надбавки за квалификацию мастерам производственного обучения при обучении по профессиям технического профиля в установленном диапазоне определяются в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения при наличии:

- 4 квалификационного разряда по рабочей профессии – 40%,
- 5 квалификационного разряда по рабочей профессии – 50%,
- 6 квалификационного разряда по рабочей профессии – 60%.

При установлении надбавки за наличие 5, 6 разрядов обязательным условием является документально подтвержденное участие мастера производственного обучения в чемпионатах Ворлдскиллс различного уровня, в проведении демонстрационного экзамена, независимой оценки квалификаций, конкурсах профессионального мастерства, технического творчества. При несоответствии этим требованиям надбавка устанавливается в размере 40 %.

4.9. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 25 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 15 процентов.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по занимаемой должности директора Колледжа устанавливается министерством.

Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по занимаемой должности заместителей директора, главного бухгалтера и работников Колледжа устанавливается директором Колледжа.

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 12.

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ**  
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Директор Колледжа, его заместители, главный бухгалтер, работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в



учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. Надбавки за выслугу лет, за наличие ученой степени и за наличие почетного звания устанавливаются при наличии оснований для их назначения, установленных постановлением Правительства РО от 25.10.2021 № 886 и настоящим Положением, и носят постоянный (гарантированный) характер.

4.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

## **5. Условия оплаты труда директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

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

5.2. Установление должностных окладов директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада директора Колледжа устанавливается трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 13.

## Размеры должностных окладов директора Колледжа

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24084
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21899
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19908

## Примечания к таблице №13.

1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

2. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей директора Колледжа и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа.

5.3. С учетом условий труда директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

5.4. Директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются директору Колледжа по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Колледжа и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы директора Колледжа устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению министерства в числе показателей эффективности работы директора Колледжа установлен показатель роста средней заработной платы работников Колледжа в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без

учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые директору Колледжа за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства.

5.5. Директор Колледжа, его заместители наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в этом же Колледже.

Предоставление педагогической (преподавательской) работы директору Колледжа, его заместителям осуществляется в соответствии с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Оплата труда директора Колледжа и его заместителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором Колледжа, определяется министерством, его заместителям – директором Колледжа, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Колледжа определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера на

среднемесячную заработную плату работников списочного состава Колледжа. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Директору Колледжа предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников Колледжа согласно таблице № 14.

Таблица № 14

Размеры предельного соотношения  
заработной платы директора Колледжа

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
до 50	3,0
от 51 до 100	4,0
от 101 до 200	5,0
свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей директора Колледжа, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю Колледжа, на 0,5.

5.6.3. По решению министерства директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (при приостановлении основной деятельности Колледжа, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдением предельного соотношения заработной платы несет директор Колледжа.

## **6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется Колледжем в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

6.6. Работники Колледжа, включая директора и его заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в Колледже на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как руководство группой, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам Колледжа.

6.8.1. Преподавателям Колледжа до начала учебного года определяется размер средней месячной заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.9.2 пункта 6.9 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.8.2. Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающим с ежегодным отпуском.

Порядок проведения тарификации работников Колледжа утверждается министерством.

6.8.3. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.9.2 пункта 6.9 настоящего раздела, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.8.4. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

6.8.5. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда с учетом надбавок за выслугу лет, за квалификационную категорию, за наличие ученой степени и почетного звания.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.8.6. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних профессий, специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.8.7. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется Колледжем исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

В случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется при оплате за:

- часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более 2 месяцев;
- педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в Колледже, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями Колледжа;
- педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям Колледжа, поступившим на работу в течение учебного года;
- работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки по обучению вождению транспортных средств и за часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующего работника или в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов для преподавателей Колледжа определяется исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

Часовая ставка мастера производственного обучения при почасовой оплате труда определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячную норму рабочих часов.

## **Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Директор Колледжа в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 15.



Таблица № 15

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имею- щие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в Колледже	0,040	0,034	0,020

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 16.

Таблица № 16

№п /п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имею- щие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

7.3. Директор Колледжа в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела.

7.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, установленным таблицей № 17.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
 должностных окладов по ПКГ должностей  
 профессорско-преподавательского состава  
 и руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	должности профессорско-преподавательского состава:	
	1-й квалификационный уровень	11921
	2-й квалификационный уровень	12501
	3-й квалификационный уровень	13127
	4-й квалификационный уровень	13773
	5-й квалификационный уровень	14450
	6-й квалификационный уровень	15129
	Должности руководителей структурных подразделений:	
	1-й квалификационный уровень	12315
	2-й квалификационный уровень	12939
	3-й квалификационный уровень	13585
	6-й квалификационный уровень	15662

с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень);

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень);

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.5. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Колледжа, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных Колледжем от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

К административно-управленческому персоналу Колледжа относятся работники, занятые управлением Колледжа, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Колледжа: директор; заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, по обеспечению безопасности, заместитель директора по дополнительному образованию, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, старший мастер, заведующий учебно-производственными мастерскими, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по закупкам, системный администратор, секретарь-администратор, специалист по кадрам, делопроизводитель.

7.6. Работникам Колледжа может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близких родственников;
- заболевание работника или членов его семьи;
- утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия;
- в иных случаях, повлекших сложную жизненную ситуацию.

Размер материальной помощи может составлять до двух должностных окладов. В наиболее тяжелых случаях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- директору Колледжа – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления директора;
- работникам Колледжа – директором Колледжа в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом Колледжа на основании письменного заявления работника.

В случае если по состоянию здоровья работником Колледжа, включая директора, не может быть лично предоставлено заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании материальной помощи и ее размерах может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников.

Материальная помощь не является заработной платой, не учитывается при определении соотношения заработной платы директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам Колледжа являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и внебюджетные средства.

Конкретный размер материальной помощи может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

В течение календарного года работникам Колледжа материальная помощь может быть оказана неоднократно, в зависимости от оснований и финансовых возможностей Колледжа

7.7. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от доходов за оказание услуг, работ, компенсаций затрат, доходов от собственности, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, доплат административно-управленческому персоналу за организацию и развитие приносящей доход деятельности, доплат компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, а также на премирование работников Колледжа.

Часы преподавательской работы, рассчитываются в соответствии с почасовой оплатой труда с учетом надбавок за выслугу лет, за квалификационную категорию, за наличие ученой степени и почетного звания при открытии группы, при индексации договора, пересчитываются, оплата труда работников при выполнении заказов в учебно-производственных мастерских рассчитывается на основании спецификаций, подписанных заказчиком.

К расходам на оплату труда относятся все выплаты, утвержденные в коллективном договоре, положении об оплате труда, решениях попечительского совета, выплаченные на основании распоряжений, приказов директора, табелей учета отработанного времени, нарядов на выполненную работу, утвержденных уполномоченным лицом.

7.7.1. Распределение средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности:

- Средства, поступившие от платной образовательной деятельности:
  - заработная плата до 60%
  - начисления на заработную плату 30,2%
  - прочие расходы до 40%;
- Средства, поступившие за услуги учебно-производственных мастерских:
  - заработная плата учащихся, рабочих до 70%
  - начисления на заработную плату 30,2%
  - прочие расходы до 20%.

7.7.2. Работникам Колледжа из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности могут осуществляться премиальные выплаты.

Премиальные выплаты устанавливаются в целях повышения материальной заинтересованности работников, привлечения и укрепления кадрового потенциала Колледжа, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда в улучшении качества подготовки конкурентно-способных на рынке труда рабочих и специалистов. Премиальные выплаты работникам осуществляются за выполнение следующих показателей:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение качественной подготовки обучающихся согласно учебных планов и программ;
- высокие показатели в воспитательной работе;
- качественную и своевременную сдачу отчётности финансово-хозяйственной деятельности;
- применение прогрессивных форм организации труда.

Конкретные размеры премии по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом директора Колледжа, в соответствии с таблицей № 18.

Таблица № 18

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Методисты, преподаватели, мастера производственного обучения, руководители групп:	
1.1.	– за набор, качественную подготовку водителей категории «В», обеспечение справочным материалом, расходными материалами, за своевременное обеспечение оборудованием, инструментами, материалами, запасными частями и средствами обучения	до 50
1.2.	– за овладение обучающимися передовыми методами труда, современной техникой и технологией	до 50
1.3.	– за развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей (отсутствие у обучающихся пропусков занятий по не уважительным причинам, обучение по нескольким программам профессиональной подготовки, опережающая профессиональная подготовка)	до 50
1.4.	– за формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	до 50

1.5.	– за организацию практических работ, а также работ по изготовлению качественной продукции и оказанию услуг населению (т.е. в рамках практических работ обучающиеся выполняют работы по изготовлению готовой продукции в соответствии с учебной программой)	до 50
1.6.	– за подготовку обучающихся к выполнению практических квалификационных работ, выпуску качественной продукции на базе учебно-производственных мастерских	до 50

Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда по критериям установленным таблицей № 19.

Таблица № 19

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Методисты, преподаватели, мастера производственного обучения, руководители групп:	
1.1.	– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	до 20
1.2.	– инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (оптимизация производственного процесса, усовершенствование инструментов и приспособлений, использование форм и методов бережливого производства при выполнении работ)	до 20
1.3.	– качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа	до 20
1.4.	– участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	до 20
1.5.	– соблюдение исполнительской дисциплины	до 20
2.	Заместители директора, главный бухгалтер	
2.1.	Разработка программ деятельности ОУ, развития ОУ, документации на участие в грантах и т.д.	до 20000
2.2.	За активное участие в организации проведения мероприятий различного уровня	до 100%

2.3.	За активное участие в организации внебюджетной деятельности	до 20000
2.4.	За активное участие в подготовке и своевременной сдаче отчетности	до 20000
2.5.	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 20000
3.	Специалисты и служащие:	
3.1.	– за успешное, добросовестное и качественное исполнение своих трудовых обязанностей	до 100
3.2.	– за сложность выполняемой работы, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, отчетов, поручений, требуемых повышенного внимания	до 100
3.3.	– за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 100
3.4.	– за высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, компетентность в принятых решениях	до 100
3.5.	– за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	до 100
3.6.	– за активное участие в подготовке и своевременной сдаче отчетности	до 100
3.7.	– за соблюдение сроков выполнения работ, за досрочное выполнение работ	до 100
3.8.	– за отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам своих трудовых обязанностей	до 50
3.9.	– за активное участие в организации проведения мероприятий различного уровня	до 50
3.10	– за активное участие в организации внебюджетной деятельности	до 50
3.11	– соблюдение исполнительской дисциплины	до 50

Кроме этого работники Колледжа могут премироваться разовыми выплатами:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Руководители, специалисты, служащие, рабочие	
1.1	– за выполнение плана приёма и выпуска обучающихся	до 50
1.2	– за своевременную и качественную подготовку колледжа к новому учебному году	до 50
1.3	– по итогам работы за квартал	до 50
1.4	– по итогам работы за год	до 50
2.	Методисты, преподаватели, мастера производственного обучения:	
2.1	– по итогам работы за квартал	до 50
2.2	– по итогам работы за год	до 50
3.	Руководителям групп:	
3.1	за высокий профессионализм, развитие у обучающихся познавательной деятельности, творческих способностей, за оформление документации (личных дел обучающихся), контроль посещаемости обучающимися занятий по дополнительному образованию – по итогам работы за квартал	до 100

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Премирование работников осуществляется на основании приказа директора колледжа.



№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Период	Размер доплаты от оклада
<b>Педагогические работники</b>			
1.	Стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией: - на уровне предыдущего периода (стабильно) - выше стабильного	по итогам полугодия учебного года	30 % 50%
2.	Подготовка обучающихся к конкурсным мероприятиям (конкурсными мероприятиями следует считать мероприятия, учредителем которых является Минпросвещения России, минобразование Ростовской области, отраслевые министерства, объединения работодателей, Совет директоров учреждений профессионального образования Ростовской области): -уровень колледжа (2): - offline - online -уровень районный (1): - offline - online -областной уровень (1): - offline - online	по факту	30% 10% 50% 30% 100 % 50%
3.	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (проведение мастер-классов, публикации в сборниках, наставничество молодых и вновь прибывших специалистов, профессиональные конкурсы педагогических работников, создание и ведение собственного сайта), размещение методических материалов (при наличии в библиотеке колледжа) за полугодие: - свыше 5 единиц - до 5 единиц	по итогам полугодия учебного года	30 % 10 %
4.	Дополнительное повышение своего профессионального уровня с целью расширения своих профессиональных компетенций (получение второго высшего образования; профессиональной переподготовки; подготовки, позволяющей вести экспертную деятельность, в т. ч. эксперты WSR, ДЭ и др.)	по факту	100 %
5.	Участие в проектах, реализуемых в рамках экспериментальной, инновационной деятельности колледжа (модернизация мастерских, кабинетов, внедрение новых образовательных программ,	по факту	

	разработка авторских программ): - руководитель - исполнитель		100% 50 %
6.	Качественное исполнение своих должностных обязанностей: - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы); - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.	по итогам учебного года	100% 50% 30% 10%
6.1.	За организацию и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью: - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы); - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.	по итогам учебного года	100% 50% 30% 10%
7.	Отсутствие нарушений правил поведения студентов в колледже, отсутствие состоящих студентов на учете ПДН и КДН и ЗП	по итогам полугодия учебного года	50%
8.	Снижение пропусков без уважительной причины студентов: - 90-100% - 70-89%	по итогам полугодия учебного года	30% 10%
9.	Организация и проведение мероприятий включенных в план Совета директоров, а также конкурсов, турниров, фестивалей, квестов, предметных недель и т.д. для студентов колледжа: -уровень колледжа (2): - offline - online	по факту	30% 10%

	-уровень районный (1): - offline - online		50% 30%
	-областной уровень (1): - offline - online		100 % 50%
10.	Участие в культурно-массовой жизни молодежи города и области (походы, экскурсии, акции, соревнования и т.д.)	по факту	30%
11.	Организация и работа с волонтерами	по факту	30%
12.	Активное участие в профориентационной работе (участие в выставках образовательных услуг, работа в общеобразовательных школах (от числа поступивших и непрошедших абитуриентов по конкурсу аттестатов)): - минимум 7 человек - свыше 7 человек	сентябрь	30% 50%
13.	Доля обучающихся – участников проектов «Россия-страна возможностей» и иных проектах от общего количества обучающихся в группе: от 20% до 30 % от 31% и выше	по факту	30% 50%
14.	Участие в национальном чемпионате «Молодые профессионалы»: - участник - призер - победитель	по факту	50% 100% 150%
15.	Участие в региональном чемпионате «Молодые профессионалы»: - участник - призер -победитель	по факту	30% 50% 100%
16.	Участие в зональном этапе конкурса «Педагогический работник года в системе среднего профессионального образования РО»: - участник - призер - победитель	по факту	30% 50% 100%
17.	Участие в региональном этапе конкурса профессионального мастерства для преподавателей и мастеров производственного обучения «Мастер года» - участник - призер - победитель	по факту	30% 50% 100%
18.	Участие сотрудников в международных, федеральных и региональных мероприятиях (круглых столах, экспертных группах в составе жюри, комиссий конкурсов и смотров различного уровня т.д.), в том числе организованных фондами с государственным участием, общероссийскими общественными объединениями:	по факту	

	- в качестве организатора или соорганизатора - в качестве выступающего либо эксперта		50% 100%
19.	Количество обучающихся, прошедших промежуточную и государственную итоговую аттестацию с применением механизмов независимой оценки квалификации: - от 7 до 10 - от 3 до 6 - от 1 до 3	по итогам учебного года	100% 50% 30%
20.	Доля обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам: - от 5,2 до 6,3 - от 4,1 до 5,1 - от 3,0 до 4,0	по итогам учебного года	100% 50% 30%
21.	Достижение положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска. Положительная динамика детей группы риска: не менее 60% не менее 75 % не менее 90 %	по факту	30% 50% 100%
22.	Участие в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска	один раз в полугодие	30%
23.	Участие в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска	один раз в полугодие	30%
24.	Участие в выявлении и сопровождении обучающихся группы суицидального риска	один раз в полугодие	20%
<b>Методисты</b>			
1.	Реализация методического сопровождения профессионального роста педагогических работников колледжа	по итогам учебного года	30 %
2.	Разработка методического обеспечения организации и проведения конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров, турниров и профессиональных конкурсов и т.п.	по итогам учебного года	100 %
3.	Разработка программ деятельности ОУ, развития ОУ, документации на участие в грантах и т.д.	по факту	100 %
4.	Качественное исполнение своих должностных обязанностей: - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы); - Полученные задания выполнялись в полном объеме,	по итогам учебного года	100%  50%

	самостоятельно, с соблюдением установленных сроков; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.		30%  10%
5.	Количество обучающихся, прошедших промежуточную и государственную итоговую аттестацию с применением механизмов независимой оценки квалификации: - от 7 до 10 - от 3 до 6 - от 1 до 3	по итогам учебного года	100% 50% 30%
6.	Организация и проведение ВПР: - организатор - ответственный в аудитории	по факту	100% 30%
7.	Активное участие в профориентационной работе (участие в выставках образовательных услуг, работа в общеобразовательных школах (от числа поступивших и непрошедших абитуриентов по конкурсу аттестатов)): - минимум 7 человек - свыше 7 человек	сентябрь	30% 50%
8.	Участие педагогического работника в национальном, региональном чемпионате «Молодые профессионалы», WSR: - участник - призер - победитель	по факту	20% 30% 50%
9.	Подготовка педагогического работника к этапу регионального конкурса профессионального мастерства «Мастер года» - участник - призер - победитель	по факту	20% 30% 50%
<b>Заместители директора</b>			
1.	Участие в проектах, реализуемых в рамках экспериментальной, инновационной деятельности колледжа (модернизация мастерских, кабинетов, внедрение новых образовательных программ, разработка авторских программ)	по факту	100 %
2.	Разработка программ деятельности ОУ, развития ОУ, документации на участие в грантах и т.д.	по факту	100 %
3.	Организация и проведение мероприятий включенных в план Совета директоров, конкурсов, турниров, фестивалей, квестов и т.д. (областные, районные)	по факту	100%
4.	Участие педагогического работника в национальном, региональном чемпионате «Молодые профессионалы», WSR: - участник - призер	по факту	30% 50%

	- победитель		100%
5.	Подготовка педагогического работника к этапу регионального конкурса профессионального мастерства «Мастер года» - участник - призер - победитель	по факту	30% 50% 100%
6.	Участие в зональном этапе конкурса «Педагогический работник года в системе среднего профессионального образования РО»: - участник - призер - победитель	по факту	30% 50% 100%
7.	Количество преподавателей и мастеров производственного обучения из числа работников профильных предприятий-совместителей: - от 3 до 6 - от 7 до 10 - от 11 до 14 - свыше 15	по итогам учебного процесса	25% 30% 50% 100%
8.	Доля оплачиваемых рабочих мест практики в общей численности обучающихся, проходящих практику (за учебный год): - от 26% до 29,99% - от 30% до 39,99% - свыше 40%	по итогам учебного процесса	30% 50% 100%
9.	Число обучающихся, получающих дополнительную стипендию за счет средств предприятий – социальных партнеров (за учебный год) - от 6 до 20 - от 20 до 40 - свыше 40	по итогам учебного процесса	30% 50% 100%
10.	Количество студентов, обучающихся по договорам о целевом обучении в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2020 № 1681 - от 4 до 7 - от 8 до 11 - свыше 12	по итогам учебного процесса	30% 50% 100%
11.	Число базовых кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку, на базе предприятий (организаций), осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ: - от 0 до 1 - от 2 до 3 - свыше 3	по итогам учебного процесса	30% 50% 100%
12.	Качественное исполнение своих должностных обязанностей: - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени		100%

	<p>сложности (сверх обычно выполняемого объема работы);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков;</li> <li>- Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя;</li> <li>- Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.</li> </ul>		<p>50%</p> <p>30%</p> <p>10%</p>
<b>Старший мастер и заведующий учебно-производственными мастерскими</b>			
1.	Участие в проектах, реализуемых в рамках экспериментальной, инновационной деятельности колледжа (модернизация мастерских, кабинетов, внедрение новых образовательных программ, разработка авторских программ)	по факту	100 %
2.	<p>Число базовых кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку, на базе предприятий (организаций), осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 0 до 1</li> <li>- от 2 до 3</li> <li>- свыше 3</li> </ul>	по итогам учебного процесса	<p>30%</p> <p>50%</p> <p>100%</p>
3.	<p>Количество обучающихся, прошедших промежуточную и государственную итоговую аттестацию с применением механизмов независимой оценки квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 7 до 10</li> <li>- от 3 до 6</li> <li>- от 1 до 3</li> </ul>	по итогам учебного года	<p>100%</p> <p>50%</p> <p>50%</p>
4.	<p>Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших повышение квалификации в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 21% до 25%</li> <li>- от 26% до 30%</li> <li>- свыше 30%</li> </ul>	по итогам учебного года	<p>30%</p> <p>50%</p> <p>100%</p>
5.	<p>Доля обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам (качество знаний):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 5,2 до 6,3</li> <li>- от 4,1 до 5,1</li> <li>- от 3,0 до 4,0</li> </ul>	по факту	<p>100%</p> <p>50%</p> <p>30%</p>
6.	<p>Участие педагогического работника в национальном, региональном чемпионате «Молодые профессионалы», WSR:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник</li> <li>- призер</li> <li>- победитель</li> </ul>	по факту	<p>30%</p> <p>50%</p> <p>100%</p>
7.	Подготовка педагогического работника к этапу		

	<p>регионального конкурса профессионального мастерства для мастеров производственного обучения «Мастер года»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник</li> <li>- призер</li> <li>- победитель</li> </ul>	по факту	<p>30%</p> <p>50%</p> <p>100%</p>
8.	<p>Доля оплачиваемых рабочих мест практики в общей численности обучающихся, проходящих практику (за учебный год):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 26% до 29,99%</li> <li>- от 30% до 39,99%</li> <li>- свыше 40%</li> </ul>	по итогам учебного года	<p>30%</p> <p>50%</p> <p>100%</p>
9.	<p>Число студентов, получающих дополнительную стипендию за счет средств предприятий – социальных партнеров (за учебный год)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 6 до 20</li> <li>- от 21 до 40</li> <li>- свыше 40</li> </ul>	по итогам учебного года	<p>30%</p> <p>50%</p> <p>100%</p>
10.	<p>Количество студентов, обучающихся по договорам о целевом обучении в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2020 № 1681</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 4 до 7</li> <li>- от 8 до 11</li> <li>- свыше 12</li> </ul>	по факту	<p>30%</p> <p>50%</p> <p>100%</p>
11.	<p>Качественное исполнение своих должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы);</li> <li>- Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков;</li> <li>- Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя;</li> <li>- Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.</li> </ul>	по итогам учебного года	<p>100%</p> <p>50%</p> <p>30%</p> <p>10%</p>
12.	<p>За качественную организацию производственных процессов для проведения учебной практики:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы);</li> <li>- Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков;</li> <li>- Полученные задания выполнялись своевременно, но</li> </ul>	по итогам учебного года	<p>100%</p> <p>50%</p> <p>30%</p>



	при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.		10%
<b>Ведущий библиотекарь</b>			
1.	Оказание помощи студентам и преподавателям в организации и проведении классных часов и информаций, уроков	по факту	10%
2.	Организация и проведение мероприятий включенных в план Совета директоров, а также конкурсов, турниров, фестивалей, квестов, предметных недель и т.д. для студентов колледжа: - уровень колледжа (2): - offline - online -уровень районный (1): - offline - online -областной уровень (1), - offline - online	по факту	30% 10% 40% 20% 50 % 30%
3.	Взаимодействие с организациями науки и культуры (союзы писателей, художников, научные библиотеки, музеи, театры)	по факту	50%
4.	Участие в культурно-массовой жизни молодежи города и области (походы, экскурсии, соревнования)	по факту	30%
5.	Организация и работа с волонтерами	по факту	30%
6.	Качественная организация и проведение приемной компании	сентябрь	50%
7.	Качественное исполнение своих должностных обязанностей: - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы); - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.	по факту	100% 50% 30% 10%
<b>Преподаватель-организатор ОБЖ</b>			
1.	Взаимодействие с организациями военно-патриотического направления (военкомат, в т.ч. Совет ветеранов, клубы патриотического воспитания и т.д.)	по факту	50%
2.	Организация и проведение мероприятий включенных в план Совета директоров, а также конкурсов, турниров, фестивалей, квестов, предметных недель и		

	т.д. для студентов колледжа: - уровень колледжа (2): - offline - online - уровень районный (1): - offline - online - областной уровень (1): - offline - online	по факту	30% 10% 40% 20% 50 % 30%
3.	Проведение военных сборов для студентов 2 курса	июнь	50%
4.	Участие в культурно-массовой жизни молодежи города и области (походы, экскурсии, соревнования)	по факту	30%
5.	Организация и работа с волонтерами	по факту	30%
6.	Активное участие в профориентационной работе (участие в выставках образовательных услуг, работа в общеобразовательных школах (от числа поступивших и не прошедших абитуриентов по конкурсу аттестатов)): - минимум 7 человек - свыше 7 человек	сентябрь	30% 50%
7.	Качественное исполнение своих должностных обязанностей: - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы); - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.	по факту	100% 50% 30% 10%
8.	Достижение положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска. Положительная динамика детей группы риска: не менее 60% не менее 75 % не менее 90 %	по факту	30% 50% 100%
9.	Участие в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска	один раз в полугодие	30%
10.	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, общей численности обучающихся колледжа,	по итогам полугодия	

	<p>которые должны принять участие в данном тестировании согласно нормативным документам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 50% до 70%</li> <li>- от 71% до 90%</li> <li>- от 91% до 100%</li> </ul>	учебного года	<p>10%</p> <p>20%</p> <p>30%</p>
11.	Использование результатов СПТ в индивидуальной профилактической работе с обучающимися и родителями (законными представителями).	по факту	20%
<b>Педагог-организатор</b>			
1.	Содействие развитию личности, таланта и творческих способностей студентов (занятость во внеурочное время)	по факту	10%
2.	Оказание помощи обучающимся и преподавателям в организации и проведении классных часов, уроков и т.д.	по факту	10%
3.	Участие в культурно-массовой жизни молодежи города и области (походы, экскурсии, соревнования, музеи и т.д.)	по факту	50%
4.	<p>Победа студентов в конкурсах, фестивалях, форумах, и т.д. (воспитательного направления) (1, 2, 3 место)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- городской, районный уровень</li> <li>- областной уровень</li> <li>- всероссийский уровень</li> </ul>	по факту	<p>30%</p> <p>50%</p> <p>100%</p>
5.	<p>Организация и проведение мероприятий включенных в план Совета директоров, а также конкурсов, турниров, фестивалей, квестов, предметных недель и т.д. для студентов колледжа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень колледжа (2):</li> <li>- offline</li> <li>- online</li> <li>- уровень районный (1):</li> <li>- offline</li> <li>- online</li> <li>-областной уровень (1):</li> <li>- offline</li> <li>- online</li> </ul>	по факту	<p>30%</p> <p>10%</p> <p>40%</p> <p>20%</p> <p>50 %</p> <p>30%</p>
6.	Организация и работа с волонтерами	по факту	30 %
7.	<p>Активное участие в профориентационной работе (участие в выставках образовательных услуг, работа в общеобразовательных школах (от числа поступивших и непрошедших абитуриентов по конкурсу аттестатов)):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- минимум 7 человек</li> <li>- свыше 7 человек</li> </ul>	сентябрь	<p>30%</p> <p>50% %</p>
8.	<p>Качественное исполнение своих должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы);</li> </ul>	по факту	100%

	- Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.		50%  30%  10%
9.	Достижение положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска. Положительная динамика детей группы риска: не менее 60% не менее 75 % не менее 90 %		30% 50% 100%
10.	Участие в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска	один раз в полугодие	30%
11.	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, общей численности обучающихся колледжа, которые должны принять участие в данном тестировании согласно нормативным документам: - от 50% до 70% - от 71% до 90% - от 91% до 100%	по итогам полугодия учебного года	10% 20% 30%
12.	Использование результатов СПТ в индивидуальной профилактической работе с обучающимися и родителями (законными представителями).	по факту	20%
Педагог-психолог, социальный педагог			
1.	Отсутствие правонарушений и асоциального поведения студентов	по факту	30%
2.	Ведение лекций, вебинаров для студенческих групп и родительских групп в социальных сетях.	по факту	30%
3.	Активное участие и выступление в областных методических объединениях	по факту	50%
4.	Проведение тренингов по направлениям коррупция и терроризм.	по факту	50%
5.	Организация и работа с волонтерами	по факту	30%
6.	Активное участие в профориентационной работе (участие в выставках образовательных услуг, работа в общеобразовательных школах (от числа поступивших и непрошедших абитуриентов по конкурсу аттестатов)): - минимум 7 человек - свыше 7 человек	сентябрь	30% 50%
7.	Качественное исполнение своих должностных обязанностей: - Полученные задания выполнялись в полном объеме,		

	самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы); - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.	по факту	100%  50%  30%  10%
8.	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, общей численности обучающихся колледжа, которые должны принять участие в данном тестировании согласно нормативным документам: - от 50% до 70% - от 71% до 90% - от 91% до 100%	по итогам полугодия учебного года	10% 20% 30%
9.	Достижение положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска. Положительная динамика детей группы риска: не менее 60% не менее 75 % не менее 90 %	по факту	30% 50% 100%
10.	Организация и проведение мероприятий включенных в план Совета директоров, а также конкурсов, турниров, фестивалей, квестов, предметных недель и т.д. для студентов колледжа: - уровень колледжа (2): - offline - online - уровень районный (1): - offline - online -областной уровень (1): - offline - online	по факту	30% 10%  40% 20%  50 % 30%
11.	Участие в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска	один раз в полугодие	30%
12.	Использование результатов СПТ в индивидуальной профилактической работе с обучающимися и родителями (законными представителями).	по факту	20%
13.	Ведение персонифицированного учета несовершеннолетних требующих индивидуальной профилактической работы, психолого-	один раз в	

	педагогического сопровождения (в том числе- с девиантным поведением; склонных к потреблению наркотиков; находящихся в трудной жизненной ситуации, в социально опасном положении; имеющих факторы риска развития кризисного состояния и (или) суицидальные знаки).	полугодие	20%
<b>Руководитель физического воспитания</b>			
1.	Победа обучающихся или команд в спортивных мероприятиях: - городской уровень - областной уровень - всероссийский уровень	по факту	30% 50% 100%
2.	Организация и проведение мероприятий включенных в план Совета директоров, а также конкурсов, турниров, фестивалей, квестов, предметных недель и т.д. для студентов колледжа: - уровень колледжа (2): - offline - online - уровень районный (1): - offline - online - областной уровень (1): - offline - online	по факту	30% 10% 40% 20% 50 % 30%
3.	Победа и участие студентов колледжа в Спартакиаде	по факту	100%
4.	Организация и работа с волонтерами	по факту	30%
5.	Подготовка студентов к сдаче норм ГТО: - от 20 % до 29,99% - от 30% до 39,99% - свыше 40%	по факту	10% 20% 30%
6.	Организация спортивного досуга для студентов: - от 3 до 5 секций - свыше 6 секций	по факту	50% 100%
7.	Активное участие в профориентационной работе (участие в выставках образовательных услуг, работа в общеобразовательных школах (от числа поступивших и непрошедших абитуриентов по конкурсу аттестатов)): - минимум 7 человек - свыше 7 человек	сентябрь	30% 50%
8.	Проведение военных сборов для студентов 2 курса.	по факту	50%
9.	Качественное исполнение своих должностных обязанностей: - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных сроков. При этом выполнялись дополнительные поручения по реализации заданий высокой степени сложности (сверх обычно выполняемого объема работы); - Полученные задания выполнялись в полном объеме, самостоятельно, с соблюдением установленных	по факту	100% 50%

	сроков; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя; - Полученные задания выполнялись своевременно, но при постоянной помощи со стороны руководителя.		30%  10%
10.	Достижение положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска. Положительная динамика детей группы риска: не менее 60% не менее 75 % не менее 90 %	по факту	30% 50% 100%
11.	Участие в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска	один раз в полугодие	30%
<b>Тьюторы</b>			
1.	Качественное исполнение своих должностных обязанностей	по факту	100%
2.	Достижение студентами ОВЗ высокой успеваемости в сравнении с показателями предыдущего периода или стабильность.	по итогам полугодия	30%
3.	Организация и работа с волонтерами	по факту	50 %
4.	Доля обучающихся – участников проектов «Россия-страна возможностей» и других проектов от общего количества обучающихся в группе: - от 50% до 60 % - от 61% до 80%	по факту	50% 100%
5.	Участие студентов с ОВЗ в национальном региональном чемпионате Абилимпикс: - участник - призер - победитель	по факту	30% 50% 100%
6.	Организация и проведение мероприятий включенных в план Совета директоров, а также конкурсов, турниров, фестивалей, квестов, предметных недель и т.д. для студентов колледжа с ОВЗ: - уровень колледжа (2): - offline - online -уровень районный (1): - offline - online - областной уровень (1): - offline - online	по факту	30% 10%  40% 20%  50 % 30%
7.	Активное участие в профориентационной работе (участие в выставках образовательных услуг, работа в общеобразовательных школах (от числа поступивших и непрошедших абитуриентов по конкурсу аттестатов)):	сентябрь	

	- минимум 7 человек - свыше 7 человек		50% 100%
8.	Достижение положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска. Положительная динамика детей группы риска: не менее 60% не менее 75 % не менее 90 %	по факту	30% 50% 100%
9.	Участие в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска	один раз в полугодие	30%
<b>Сотрудники бухгалтерии, вспомогательный персонал</b>			
1.	Качественное исполнение своих должностных обязанностей, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов труда, применение нестандартных методов	квартал	100%
2.	За участие в выполнении особо важных, срочных и неотложных работ, отчетов, поручений, требуемых повышенного внимания	по факту	50%
3.	За высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении особо важных, срочных и неотложных работ, компетентность в принятых решениях	по факту	50 %
4.	За обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам	по факту	10000 руб.
5.	Предотвращение различных ситуаций, влекущих за собой финансовые потери: - незначительные - серьезные	по факту	30% 50%
6.	Количество случаев неисполнения поручений руководителя: - наличие - отсутствие	по итогам года	0% 30%
7.	Количество обоснованных жалоб и обращений от работников: - снижение количества обращений - отсутствие обращений	по итогам года	0% 30%
8.	Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	по итогам года	0% 50%
<b>Рабочие, дворники, уборщики</b>			
1.	За образцовое содержание закреплённой территории	по итогам года	50 %
2.	За проведение усиленных дезинфекционных мероприятий	по факту	до 10000 руб.
3.	За качественное проведение	по факту	50 %



	противоэпидемических мероприятий		
4.	За качественную подготовку колледжа к новому учебному году	за год	50 %
5.	За бесперебойную работу систем отопления, водоснабжения и т.п.	за год	50 %
6.	За участие в проведении текущего ремонта	по факту	до 10000 руб.