

Областное государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли

От Работодателя:  
Директор ОГБПОУ Кинешемский  
колледж индустрии питания и торговли

  
Г.С. Чумаченко  
« 05 » 03 2026 г.



От Работников:  
Председатель первичной  
профессиональной организации  
ОГБПОУ Кинешемский колледж  
индустрии питания и торговли  
О.Ю. Щербинина  
« 05 » 03 2026 г.



**ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
работников областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли  
Регистрационный номер 24/3-12 от 04.04.2024 г.  
на 2024-2027 годы



Дата вступления в силу:

« 05 » 03 2026 г.

Юридический адрес:  
155815, Ивановская область, г. Кинешма, ул. Щорса, д. 1К  
тел. (факс) (49331) 2-26-88, e-mail: pu13kin@ivreg.ru  
Областное государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Кинешемский колледж  
индустрии питания и торговли

Внести изменения в коллективный договор:

- Приложение №1 к коллективному договору ОГБПОУ Кинешемского колледжа индустрии питания и торговли «Положение о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кинешемский колледж индустрии питания и торговли» читать в новой редакции.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА  
работников областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Кинешемский колледж индустрии питания и торговли (ОГБПОУ Кинешемский колледж индустрии питания и торговли) (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования и науки Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 30 октября 2008 г. № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», (в действующей редакции).

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ОГБПОУ Кинешемский колледж индустрии питания и торговли (далее – колледж), определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.3. Устанавливаемая настоящим положением система оплаты труда работников колледжа осуществляется с учётом:

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

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

е) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, содержащими нормы труда (ст.161 Трудового Кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм оплаты труда»), а также настоящим Положением, разработанным на основе:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 в ред. от 20.12.2003 № 766);

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня выплат компенсационного характера;

- перечня выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников (профсоюзной организации).

1.4. Месячная заработная плата работника без учета выплат компенсационного характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не учитываются.

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов не включается.

1.5. Месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (т. е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) пропорционально отработанному этим работником времени.

1.6. Оплата труда работников колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ или на других условиях, определённых трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Оплата труда работников колледжа включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается (ст. № 135 ТК РФ).

1.9. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счёт средств бюджета Ивановской области и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

1.10. Наименование должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (для общетраслевых профессий и должностей).

## **2. ПОРЯДОК РАСЧЁТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ.**

2.1. Заработная плата работников колледжа определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок, заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

Изменение размеров должностных окладов производится:

- при изменении минимального оклада по квалификационным уровням профессиональных групп с момента издания соответствующего нормативного документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.2. Система оплаты труда в колледже устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

Оплата часов в рамках выполнения государственной услуги и оказания платных образовательных услуг определяется приказом руководителя колледжа.

Оплата часов по платным курсам колледжа осуществляется приказом руководителя колледжа на основании утверждённой сметы по проводимым курсам.

2.3. Заработная плата работников колледжа состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Должностные оклады работников колледжа определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников колледжа или минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$O = M_o \times K_d$ , где

O – должностной оклад работника;

$M_o$  – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников колледжа или минимальный оклад (должностной оклад) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ;

$K_d$  – коэффициент по занимаемой должности;

Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

$Z_p = O_n + C + K$ , где:

$Z_p$  – месячная заработная плата;

$O_n$  - ставка заработной платы за установленную норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и

соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки";

С – выплаты стимулирующего характера;

К – выплаты компенсационного характера.

Ставка заработной платы за установленную норму часов определяется по формуле:

$О_n = О \times Д$ , где:

О - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Д - коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению)

2.5. В период каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки. Оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.6. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.7. Тарификация работ рабочих производится с учётом Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.8. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объёме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.9 Должностные оклады работников ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающий на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Заработная плата работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада ( оклада, ставки заработной платы) работника, компенсационных и стимулирующих выплат:

$Zп = O + K + C$ , где:

Zп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника(оклад, ставка заработной платы);

K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера;

Должностные оклады работников ПКГ общепрофессиональных должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общепрофессиональных должностей рабочих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.10. Должностной оклад директора колледжа, определяемый трудовым договором и дополнительным соглашением к нему на текущий год с Департаментом образования и науки Ивановской области, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу колледжа:

$Oр = Cзп \times Kг$

Oр - должностной оклад директора колледжа

Cзп – средняя заработная плата основного персонала колледжа

Kг – повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения.

К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора колледжа осуществляется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором и устанавливается с учетом масштаба управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей учреждений образования установлены Приложением 2 к настоящему Положению.

2.11. Заработная плата директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором колледжа.

Должностной оклад заместителя директора по учебно-производственной работе устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора колледжа.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора колледжа.

Должностной оклад заместителя директора по учебно-методической работе устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора колледжа.

Должностной оклад заместителя директора по учебно-воспитательной работе устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора колледжа.

Должностной оклад заместителя директора по административно-хозяйственной части устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора колледжа.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера директором колледжа.

Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера для заместителей руководителя колледжа и главного бухгалтера устанавливаются локальными актами колледжа.

2.12. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) устанавливаются директором колледжа с учётом уровня квалификации, уровня профессиональной подготовки, сложности, объёма и характера выполняемой работы в соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования и науки Ивановской области».

2.13. С учётом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: директору колледжа – Департаментом образования и науки Ивановской области; заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа – директором колледжа.

2.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору колледжа – Департаментом образования и науки Ивановской области; заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа – директором колледжа.

2.15. Выплаты стимулирующего характера директору колледжа осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности колледжа и работы директора колледжа.

Показатели эффективности деятельности колледжа и работы директора колледжа утверждаются Департаментом образования и науки Ивановской области.

В качестве обязательного показателя эффективности работы директора колледжа является выполнение квоты по приёму на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению Департамента образования и науки Ивановской области в качестве показателя эффективности работы директора колледжа устанавливается рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области.

Размеры выплат стимулирующего характера директора ежегодно устанавливаются Департаментом образования и науки Ивановской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения.

2.16. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются третьего и восемнадцатого числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы осуществляется путём перечисления на лицевой счёт в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, сопровождается выдачей расчётных листков, согласованных с профкомом учреждения. Исчисление средней заработной платы для расчёта отпускных выполняется в соответствии с Положением «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (утв. Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007г., ст. 139 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 «Трудовой Кодекс РФ» от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

2.17. Размер должностного оклада специалиста по закупкам, специалиста по охране труда устанавливается в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

2.18. Порядок расчёта заработной платы совместителей.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для

аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или на других условиях, указанных в трудовом договоре.

Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук – 0,20;
- для доцента, кандидата наук – 0,15;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

- для профессора, доктора наук – 0,25;
- для доцента, кандидата наук – 0,20;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.**

Все компенсационные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказов директора колледжа за фактически отработанное время.

3.1. Работникам колледжа могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса РФ. Указанные выплаты устанавливаются в размере 4 процента должностного оклада.

Директор колледжа организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Осуществление настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестаёт носить характер тяжёлой работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, составляет до 50% должностного оклада с учётом повышающего коэффициента за фактически отработанное время.

Для педагогических работников колледжа может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путём деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей учреждения путём деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Педагогическим работникам может производиться выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в размере от 1 до 3% за каждого обучающегося сверх нормативной численности одной производственной группы согласно формуле:

$$V = \frac{(O \times K_d) \times P\% \times Ч}{Пд} \times Фд,$$

где V – выплата за работу в условиях отклоняющихся от нормальных

O – должностной оклад работника

K<sub>d</sub> – коэффициент по занимаемой должности

P% - процент (от 1% до 3%)

Ч – численность обучающихся сверх нормы (в расчёте на 1 педагогического работника 14,80 человек)

Пд – количество рабочих дней по плану

Фд – количество фактически отработанных дней

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчёт доплаты за час работы в ночное время определяется путём деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное

количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере, не менее одинарной дневной или часовой рабочей ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере, не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Примечание: оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса РФ.

3.3.5. Доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются образовательным учреждением самостоятельно, за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) и регионального ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство), порядки предоставления которых устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Ивановской области.

К дополнительной работе, указанной в абзаце первом настоящего пункта, относится в том числе работа по:

- классному руководству (кураторству), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в 2 классах (учебных группах) одному педагогическому работнику);

- проверке письменных работ;

- заведованию учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;

- руководству методическими объединениями, предметными, цикловыми, методическими комиссиями;

- выполнению методической деятельности педагогическими работниками;

- выполнению наставнической деятельности педагогическими работниками и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов;

- а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью образовательного учреждения

- проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- руководство учебной и производственной практикой;
- организация трудового обучения, профессиональная ориентация;
- за работу председателем профсоюзного комитета не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Компенсационные выплаты производятся работникам в объеме:

- классное руководство – 15% от размера должностного оклада с учётом коэффициента по занимаемой должности
- проверка тетрадей:
  - русский язык, литература - 15% от педагогической нагрузки с учётом коэффициента по занимаемой должности;
  - математика – 10% от педагогической нагрузки с учётом коэффициента по занимаемой должности;
  - иностраный язык – 10% от педагогической нагрузки с учётом коэффициента по занимаемой должности;
- заведование кабинетами – 15% от должностного оклада преподавателя, учитывая повышающий коэффициент
- учебными мастерскими, лабораториями – 15% от должностного оклада преподавателя, учитывая повышающий коэффициент;
- руководство методическими комиссиями и объединениями – 15% от должностного оклада преподавателя, учитывая повышающий коэффициент;
- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) – 10000,00 рублей;
- региональное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) – 3000,00 рублей.

3.4. Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в п.3.3.2-3.3.4 настоящего Положения, доплата за час (день) определяется путём деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.5. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенной напряженности), работникам образовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы с учетом учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов) равного 0,15, которая в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается.

Выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу устанавливается следующему перечню профессий:

- директор;
- заместитель директора по учебно – производственной работе;
- заместитель директора по учебно – методической работе;
- заместитель директора по учебно – воспитательной работе;
- преподаватель;
- мастер производственного обучения;
- методист;
- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
- педагог – психолог;
- руководитель физического воспитания;

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

В пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения работникам колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- за классность водителям автомобилей;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач;
- ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам колледжа устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами колледжа, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников. (Приложение 4 к настоящему Положению).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах и выплачиваются за фактически отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) колледжа.

Для определения размеров выплат стимулирующего характера приказом директора колледжа создается комиссия в составе директора, который является председателем, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по учебно-методической работе, методиста, председателя первичной профсоюзной организации.

Комиссия имеет полномочия определять количество баллов по результатам оценки и самооценки каждого работника за истекший период, сумму стимулирующих выплат по результатам оценки качества труда, стоимость 1 балла.

Заседание комиссии происходит не реже одного раза в полугодие. Директор на основании протокола заседания комиссии издаёт приказ о производстве стимулирующих выплат.

Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течение трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора образовательной организации. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам колледжа.

Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждений не чаще двух раз в год.

Сотрудникам административно – управленческого персонала выплаты стимулирующего характера производятся по формуле:

*Размер премиальных выплат = Должностной оклад  $x$  (от 35% до 45%), где:*

(от 35% до 45%) – процент, определенный по сумме баллов, сложившихся по итогам критериев оценки и показателей деятельности административно – управленческого персонала, а именно: 72 – 60 баллов – 45%; 60 - 50 баллов – 40%; 50 - 40 баллов – 35%, менее 40 баллов – не рассматриваются.

4.1. Работникам образовательного учреждения на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов;
- за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых программ дважды в год: с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Конкретный размер выплаты устанавливается приказом директора.

Решение об установлении выплаты и ее размера принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для установления выплаты работникам колледжа за интенсивность и высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков является локальный нормативный акт колледжа.

С учётом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков может быть досрочно пересмотрен или отменен приказом директора колледжа.

4.2. Работникам образовательного учреждения могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
  - кандидат наук - 25 процентов (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);
  - доктор наук - 45 процентов (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);
  - за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);
  - за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие

почетного звания производится только по одному из оснований.

4.3. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в образовательном учреждении:

- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса - 10 процентов;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 20 процентов;
- за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - 25 процентов.

Выплата надбавки производится, начиная с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором назначена надбавка.

Установление квалификационного класса и надбавки за классность производится приказом руководителя на основании решения комиссии, созданной в учреждении. Квалификационный статус устанавливается на основании заявления водителя. К заявлению прилагаются:

- копия трудовой книжки;
- копия водительского удостоверения

В соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984г. № 58/3-102 «Об утверждении квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады (раздел «Автотранспорт и городской электротранспорт») квалификация третьего, второго и первого класса может быть присвоена водителям, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определёнными категориями транспортных средств:

- присвоение водителю квалификации 3-го класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» или «С» или только «Д»;
- присвоение водителю квалификации 2-го класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», и «Е» или только «Д» или «Д» и «Е»;
- присвоение водителю квалификации 1-го класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е».

При этом квалификация 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трёх лет в качестве водителя 3-го класса в данном учреждении, а квалификация 1-го – при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя 2-го класса в данном учреждении.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствии с положением по оплате труда колледжа.

В образовательном учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

Размер премии устанавливается в зависимости от критериев оценки результативности:

- результаты работы структурного подразделения образовательного учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Для педагогических работников колледжа перечень рекомендуемых показателей:

- достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам.

Премирование за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год):

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения (от 500руб. до 15000руб.);

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (от 500руб. до 15000руб.);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа среди населения (от 500руб. до 15000руб.);

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения (от 500руб. до 20000руб.);

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д. (от 500руб. до 20000руб.);

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной, приносящей доход деятельностью (от 500руб. до 20000руб.);

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных программ (от 500руб. до 20000руб.);

- использование новых форм и методов профориентационной работы, способствующих выполнению плана набора (от 500руб. до 15000руб.);

- высокие результаты смотров, конкурсов, олимпиад, фестивалей, аттестации (от 500руб. до 20000руб.);

- участие в разработке методических и информационных материалов (от 500руб. до 20000руб.);

- разработка учебно – программной документации, учебных планов по профессиям, специальностям (от 500руб. до 20000руб.);

- укрепление учебно-материальной базы колледжа, сохранность имущества, сохранность контингента (от 500руб. до 20000руб.).

Премирование работников образовательного учреждения осуществляется по решению директора колледжа.

Основанием для выплаты премии работникам образовательного учреждения является локальный нормативный акт колледжа с указанием размера премии конкретному работнику.

Премии не начисляются:

- в случае травматизма обучающихся на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на педагогического работника;

- при наличии дисциплинарных взысканий, зафиксированных в приказах колледжа;

- работнику, уволившемуся по собственному желанию до конца расчетного периода и не полностью отработавшему месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

#### 4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учётом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 1,8. (Приложение №5).

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам колледжа, занимаемым должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач могут устанавливаться следующим должностям работников:

- Заместитель главного бухгалтера;
- Бухгалтер;
- Экономист;
- Инспектор по кадрам;
- Специалист по закупкам;
- Специалист по охране труда;
- Программист;
- Лаборант.

Размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливается до 200% оклада (должностного оклада). (Приложение №6).

Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач могут устанавливаться за следующие показатели:

- использование работником эффективных методов, приемов, средств организации и контроля своей деятельности при выполнении поставленных задач;
- использование работником информационно-коммуникационных технологий\* в своей деятельности;
- оперативное выполнение работы в сложных социально-экономических условиях;
- отсутствие жалоб по вопросам деятельности (соблюдение профессиональной культуры\*\*).

\* Информационно-коммуникационные технологии-это широкий спектр цифровых технологий, используемых для создания, передачи и распространения информации и оказания услуг, среди которых можно выделить компьютерное оборудование, программное обеспечение, телефонные линии, сотовая связь, электронная почта, сотовые и спутниковые технологии, сети беспроводной и кабельной связи, мультимедийные средства, а также Интернет.

\*\* Профессиональная культура-это определенная степень овладения человеком приемами и способами решения профессиональных задач в какой-либо области профессиональной деятельности.

4.7. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров предоставляются педагогическим работникам образовательных организаций, принятых на должность "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями".

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях) 5000,00 рублей

## **5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования и науки Ивановской области», размеры минимальных окладов устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается директором колледжа и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих колледжа, необходимые для успешного функционирования учреждения.

Изменения в штатное расписание вносятся на основании приказа директора колледжа.

5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом Департамента образования и науки Ивановской области в пределах кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). 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 24.04.2002 N 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5.4. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь:

- в связи со смертью родственников;
- в связи с тяжёлым материальным положением в семье;
- в связи с дорогостоящими операциями.

5.5. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организация;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

**Таблица соответствия должностей.**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
<b>Учитель; преподаватель</b>	<b>Преподаватель; учитель; воспитатель</b> (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог-библиотекарь
<b>Старший воспитатель; воспитатель</b>	<b>Воспитатель; старший воспитатель</b>
<b>Преподаватель - организатор</b> основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	<b>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности, (ОБЖ), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)</b>
<b>Руководитель</b> физвоспитания	<b>Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</b>
<b>Мастер</b> производственного обучения	<b>Учитель технологии, труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю, при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</b>

<b>Учитель</b> технологии (трудового обучения)	<b>Мастер</b> производственного обучения, инструктор по труду
<b>Учитель-дефектолог;</b> учитель-логопед	<b>Учитель-логопед,</b> учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
<b>Старший тренер-преподаватель,</b> тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	<b>Учитель,</b> преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
<b>Учитель</b> физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	<b>Старший тренер-преподаватель;</b> тренер-преподаватель
<b>Преподаватель</b> образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	<b>Учитель</b> того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
<b>Учитель</b> общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	<b>Преподаватель</b> того же предмета (дисциплины) в образовательной организации среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования

Приложение №1  
к Положению «О системе оплаты труда работников  
областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли»

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным  
уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от  
повышающих коэффициентов  
к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ**

**ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 29.05.2008 №248н).**

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификацион- ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; возчик; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений;	4314	

		уборщик территорий; сторож (вахтер)			
		- 1 квалификационный разряд		1	
		- 2 квалификационный разряд		1,03	
		- 3 квалификационный разряд		1,06	
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4585	1	
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»					
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4716		
		- 4 квалификационный разряд		1	
		- 5 квалификационный разряд		1,07	
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5604		
		- 6 квалификационный разряд		1	
		- 7 квалификационный разряд		1,1	
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6465	1	
		4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7757	1

**ПКГ должностей работников образования  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 05.05.2008 №216н).**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6043	1
<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6723	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7774	1
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8860	1 - без категории; 1,05 - первая категория; 1,10 - высшая категория; 1,15 - педагог-методист; 1,15 - педагог-наставник
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9701	1 - без категории; 1,05 - первая категория; 1,10 - высшая категория; 1,15 - педагог-методист; 1,15 - педагог-наставник
3 квалификацион-	Воспитатель; мастер	10274	1 - без категории;

ный уровень	производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель		1,05 - первая категория; 1,10 - высшая категория; 1,15 - педагог-методист; 1,15 - педагог-наставник
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10338	1 - без категории; 1,05 - первая категория; 1,10 - высшая категория; 1,15 - педагог-методист; 1,15 - педагог-наставник
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	10148	1
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной	10739	1

	организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер профессиональной образовательной организации		
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации	10820	1

**ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих образования**  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н).

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; машинистка; калькулятор; экспедитор, дежурный (по общежитию и др.); нарядчик; делопроизводитель; комендант; кассир; секретарь	6141	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6667	1
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; лаборант; техник; техник по инструменту; техник-программист; техник по защите информации; секретарь руководителя; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью	7001	1
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8517	1

3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8918	1
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9269	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед, бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник; профконсультант; инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; менеджер	9343	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10274	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10336	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11205	1
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	11415	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела информации	10062	1
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик, сварщик),	10739	1
ный уровень	за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации		

**ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 31.08.2007 №570).**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	9683	1

**ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации  
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 18.07.2008 №342н).**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»			
3 квалификационный уровень	Системный администратор	9683	1

Приложение №2  
к Положению «О системе оплаты труда работников  
областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли»

**Порядок  
отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей  
областных государственных учреждений Ивановской области,  
подведомственных Департаменту образования Ивановской области.**

1. Отнесение областных государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области, (далее – учреждения) к группам по оплате труда руководителей осуществляется исходя из масштаба управления, особенности деятельности и значимости учреждения, на основании Критериев отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей в соответствии с приложением к настоящему Порядку.

2. Решение по установлению учреждению группы по оплате труда руководителей принимается Комиссией по установлению размеров должностных окладов руководителей областных государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области (далее – Комиссия), не чаще одного раза в год и оформляется протоколом.

3. Состав Комиссии утверждается начальником Департамента образования Ивановской области.

4. При отнесении учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей Комиссией учитывается общая сумма баллов по критериям отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

5. На основании решения Комиссии приказом начальника Департамента образования Ивановской области утверждаются размеры должностных окладов руководителей областных государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области по группам по оплате труда.

Приложение к Порядку отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей областных государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области

**Критерии отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей**

**Образовательные учреждения, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования.**

	<b>Критерии</b>	<b>Условия расчета</b>	<b>Количество баллов</b>
1	Количество обучающихся в образовательном учреждении по программам среднего профессионального образования. Количество обучающихся детей-сирот, оставшихся без попечения родителей*	за каждого обучающегося*	0,5
		за каждого обучающегося*	0,5
2	Наличие у образовательного учреждения филиалов, общежития, жилого фонда, сельхозугодий и автодромов, котельных	за каждый вид но не более 30 баллов	15
3	Наличие в образовательном учреждении высокотехнологического оборудования, подконтрольного Россельхознадзору		20
4	Наличие в образовательной организации многофункционального центра прикладных квалификаций, ресурсного центра	за каждый центр	10
5	Количество обучающихся в образовательном учреждении по основным программам профессионального обучения*	за каждого обучающегося*	0,3

\*Численность обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года по состоянию на 31 декабря.

- 1 группа - свыше 750 баллов
- 2 группа – до 750 баллов
- 3 группа – до 350 баллов
- 4 группа – до 210 баллов

Приложение №3  
к Положению «О системе оплаты труда  
работников областного государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Кинешемский  
колледж индустрии питания и торговли»

**Размеры  
минимальных окладов (должностных окладов)  
по должностям работников, не отнесенным  
к профессиональным квалификационным группам**

<b>Должности</b>	<b>Минимальный оклад (должностной оклад) в рублях</b>	<b>Коэффициент по занимаемой должности</b>
Специалист по охране труда	9343	1
Специалист по закупкам	9343	1
Контрактный управляющий*	9343	1,2
Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	9343	1
Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	6343	1
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями	10338	1

\*Назначение на указанную должность осуществляется при наличии стажа работы в сфере закупок не менее одного года.

Приложение №4  
к Положению «О системе оплаты труда работников  
областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ РАБОТЕ  
за квартал.**

	<b>Критерии</b>	<b>Ед. изм., макс. к-во баллов</b>	<b>обоснование</b>
<b>1. Качество и доступность образования:</b>			
1.1. Выполнение контрольных цифр приема	Выполнение контрольных цифр приема в учебном году (для 1-3 кв. – предыдущий учебный год, для 4 кв. – текущий учебный год) 5 баллов – 100% 3 балла – 95-99% 2 балла – 80-94% 0 баллов – менее 80%	<b>баллы (макс.5б.)</b>	Установленные КЦП (чел): Кол-во студентов, зачисленных по итогам приемной комиссии (чел): Выполнение КЦП в %:
1.2. Результаты государственной итоговой аттестации выпускников за учебный год (по состоянию на 1 июля)	Наличие дипломов с отличием по результатам государственной итоговой аттестации (1 кв – выпуск предыдущего года, 2-4 кв. – выпуск текущего года) 10баллов – более 5% 5 баллов – 3-5% 0 баллов – менее 3%	<b>баллы (макс.10б)</b>	Всего выпускников по программам среднего профессионального образования, получивших дипломы в отчетном году (чел): Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (чел): Доля выпускников, получивших дипломы с отличием в %:
1.3. Организация и участие обучающихся в конкурсах и мероприятиях	Наличие призовых мест в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства: 6 баллов – 1 место (всероссийский, межрегиональный) 5 баллов – 2 место (всероссийский, межрегиональный) 4 баллов – 3 место (всероссийский, межрегиональный) 4 балла – 1 место (региональный) 3 балла – 2 место (региональный)	<b>баллы (макс. 20б.)</b>	

	2 балла – 3 место (региональный)		
<b>2. Результаты инновационной и методической деятельности</b>			
2.1. Организация работы центра содействия трудоустройству выпускников, созданной в образовательной организации	Организация работы центра содействия трудоустройству выпускников, созданной в образовательной организации: 15 баллов – 80% и более 10 баллов – 70%-80% 5 баллов – 60%-70% 0 баллов – менее 60%	<b>Баллы (макс. 15 баллов)</b>	- Всего выпускников по программам среднего профессионального образования, предыдущего года (чел): - Количество выпускников предыдущего года, являющихся трудоустроенными в отчетном периоде (в т.ч. имеющих статус индивидуального предпринимателя или самозанятого) (чел): - Количество выпускников предыдущего года, проходящих службу в Вооруженных силах РФ (чел): - Доля выпускников, являющихся трудоустроенными в отчетном периоде (в т.ч. имеющих статус индивидуального предпринимателя или самозанятого), а также проходящих службу в Вооруженных силах РФ, в общем количестве выпускников

			предыдущего года в %:
2.2. Наличие и функционирование в отчетном периоде центра обучения в рамках реализации федерального проекта «Содействие занятости» и других проектов	Наличие и функционирование в отчетном периоде центра обучения в рамках реализации федерального проекта «Содействие занятости» и других проектов: 7 баллов – наличие 0 баллов - отсутствие	<b>баллы (макс. 7б.)</b>	
2.3. Результаты инновационной и методической деятельности	Призовые места педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства всех уровней за учебный год (Приложение – копии дипломов): 8 баллов – федерального уровня, 6 баллов – областного уровня	<b>баллы (макс. 8б.)</b>	
<b>3. Эффективность работы в колледже:</b>			
3.1. Отсутствие фактов травматизма обучающихся	Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ: 4 балла – отсутствие 0 баллов - наличие	<b>баллы (макс.4б.)</b>	
3.2. Трудовая дисциплина	Участие в планерных совещаниях – 3 балла Отсутствие без уважительной причины – 0 баллов	<b>баллы (макс.3б.)</b>	
<b>ИТОГО</b>		<b>72 балла</b>	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ПО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ  
за квартал.**

	<b>Критерии</b>	<b>Ед. изм., макс. к-во баллов</b>	<b>обоснование</b>
<b>1. Качество и доступность образования:</b>			
1.1. Выполнение контрольных цифр приема	Выполнение контрольных цифр приема в учебном году (для 1-3 кв. – предыдущий учебный год, для 4 кв. – текущий учебный год) 5 баллов – 100% 3 балла - 95-99% 2 балла – 80-94% 0 баллов – менее 80%	<b>баллы (макс.5б.)</b>	Установленные КЦП (чел): Кол-во студентов, зачисленных по итогам приемной комиссии (чел): Выполнение КЦП в %:
1.2. Результаты государственной итоговой аттестации выпускников за учебный год (по	Наличие дипломов с отличием по результатам государственной итоговой аттестации (1 кв. – выпуск предыдущего года, 2-4 кв. – выпуск текущего года) 10баллов – более 5%	<b>баллы (макс.10б)</b>	Всего выпускников по программам среднего профессиональн

состоянию на 1 июля)	5 баллов – 3-5% 0 баллов – менее 3%		ого образования, получивших дипломы в отчётном году (чел): Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (чел): Доля выпускников, получивших дипломы с отличием в %:
1.3. Организация и участие обучающихся в конкурсах и олимпиадах по общеобразовательным предметам	Наличие призовых мест в конкурсах и олимпиадах по общеобразовательным дисциплинам: 6 баллов – 1 место (всероссийский, межрегиональный) 5 баллов – 2 место (всероссийский, межрегиональный) 4 баллов – 3 место (всероссийский, межрегиональный) 4 балла – 1 место (региональный) 3 балла – 2 место (региональный) 2 балла – 3 место (региональный)	<b>баллы (макс. 156.)</b>	
<b>2. Результаты инновационной и методической деятельности</b>			
2.1. Разработка и реализация программ	Разработка и реализация программ по общеобразовательным предметам: 1 программа - 5 баллов 2 программы - 8 баллов Более 2 программ - 12 баллов	<b>Баллы (макс. 12 баллов)</b>	
2.2. Подготовка отчетов	Подготовка отчетов разной направленности (самообследование, промежуточная аттестация, итоговая аттестация, тарификация) – 5 баллов	<b>баллы (макс. 5б.)</b>	
2.3. Результаты инновационной и методической деятельности	Призовые места педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства всех уровней за учебный год (Приложение – копии дипломов): 8 баллов – федерального уровня, 6 баллов – областного уровня	<b>баллы (макс. 8б.)</b>	
2.4. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте организации, в социальных сетях	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте организации, в социальных сетях – 5 баллов	<b>баллы (макс. 5б.)</b>	
<b>3. Эффективность работы в колледже:</b>			
3.1. Отсутствие фактов травматизма обучающихся	Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ: 4 балла – отсутствие 0 баллов - наличие	<b>баллы (макс.4б.)</b>	
3.2. Трудовая дисциплина	Участие в планерных совещаниях – 3 балла Отсутствие без уважительной причины – 0	<b>баллы (макс.3б.)</b>	

	баллов		
3.3. Воинский учет	Ведение воинского учета обучающихся – 5 баллов	<b>баллы (макс.5б.)</b>	
<b>ИТОГО</b>		<b>72 балла</b>	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ  
за квартал.**

	<b>Критерии</b>	<b>Ед. изм., макс. к-во баллов</b>	<b>обоснование</b>
<b>1. Качество и доступность образования:</b>			
1.1. Выполнение контрольных цифр приема	Выполнение контрольных цифр приема в учебном году (для 1-3 кв. – предыдущий учебный год, для 4 кв. – текущий учебный год) 5 баллов – 100% 3 балла – 95-99% 2 балла – 80-94% 0 баллов – менее 80%	<b>баллы (макс.5б.)</b>	Установленные КЦП (чел): Кол-во студентов, зачисленных по итогам приемной комиссии (чел): Выполнение КЦП в %:
1.2. Результаты государственной итоговой аттестации выпускников за учебный год (по состоянию на 1 июля)	Наличие дипломов с отличием по результатам государственной итоговой аттестации (1 кв – выпуск предыдущего года, 2-4 кв. – выпуск текущего года) 10 баллов – более 5% 5 баллов – 3-5% 0 баллов – менее 3%	<b>баллы (макс.10б.)</b>	Всего выпускников по программам среднего профессионального образования, получивших дипломы в отчетном году (чел): Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (чел): Доля выпускников, получивших дипломы с отличием в %:
1.3. Организация и участие обучающихся в конкурсах и мероприятиях творческой (воспитательной) направленности	Наличие призовых мест в конкурсах и мероприятиях творческой (воспитательной) направленности: 6 баллов – 1 место (всероссийский, межрегиональный) 5 баллов – 2 место (всероссийский, межрегиональный) 4 баллов – 3 место (всероссийский, межрегиональный)	<b>баллы (макс. 20б.)</b>	

	4 балла – 1 место (региональный) 3 балла – 2 место (региональный) 2 балла 0 3 место (региональной)		
1.4. Участие обучающихся в проекте «Пушкинская карта»	Участие обучающихся в проекте «Пушкинская карта»: 7 баллов – 90% и более 5 балла – 60%-90% 3 баллов – менее 60%	<b>баллы (макс. 7б.)</b>	
<b>2. Результаты инновационной и методической деятельности</b>			
2.1. Работа СМИ	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте организации, в социальных сетях – 7 баллов	<b>баллы (макс. 7б.)</b>	
2.2. Качественное развитие методической работы	Продуктивность реализации программ («Навигатор») 8 баллов – 90% и более 5 балла – 60%-90% 3 баллов – менее 60%	<b>баллы (макс. 8б.)</b>	Количество обучающихся, участвующих в реализации программы
2.3. Результаты инновационной и методической деятельности	Призовые места педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства всех уровней за учебный год (Приложение – копии дипломов): 8 баллов – федерального уровня, 6 баллов – областного уровня	<b>баллы (макс. 8б.)</b>	
<b>3. Эффективность работы в колледже</b>			
3.1. Отсутствие фактов травматизма обучающихся	Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ: 8 баллов – отсутствие 0 баллов - наличие	<b>баллы (макс.4б.)</b>	
3.2. Трудовая дисциплина	Участие в планерных совещаниях – 3 балла Отсутствие без уважительной причины – 0 баллов	<b>баллы (макс.3б.)</b>	
<b>ИТОГО</b>		<b>72 балла</b>	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ  
ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТРАТИВНО - ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ  
за квартал.**

	<b>Критерии</b>	<b>Ед. изм., макс. к-во баллов</b>	<b>обоснование</b>
<b>1.Эффективность управленческой деятельности</b>			
1.1. Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления	Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления	<b>баллы (макс.15б.)</b>	
1.2. Содержание зданий и территорий	Содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	<b>баллы (макс.15б)</b>	
1.3. Своевременное устранение	Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей,	<b>баллы (макс. 10б.)</b>	

неисправностей	неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций		
1.4. Организационные навыки	Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала 7 баллов – отсутствие замечаний 0 баллов – наличие замечаний	<b>Баллы (макс. 7 б.)</b>	
1.5. Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации, работа в подготовке отчетов, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений 7 баллов – отсутствие замечаний 0 баллов – наличие замечаний	<b>баллы (макс. 7б.)</b>	
1.6. Создание условий для обучающихся	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов: Наличие доступной среды для обучающихся из числа лиц с ОВЗ и инвалидов – 10 баллов Отсутствие – 0 баллов	<b>баллы (макс.10б.)</b>	
<b>2. Эффективность работы в сфере охраны труда:</b>			
2.1. Отсутствие фактов травматизма обучающихся	Отсутствие фактов травматизма обучающихся во время нахождения их в ОУ: 4 балла – отсутствие 0 баллов - наличие	<b>баллы (макс.4б.)</b>	
2.2. Отсутствие фактов травматизма работников	Отсутствие фактов травматизма работников во время нахождения их в ОУ: 4 балла – отсутствие 0 баллов - наличие	<b>баллы (макс.4б.)</b>	
<b>ИТОГО</b>		<b>72 балла</b>	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА  
за квартал.**

	<b>Критерии</b>	<b>Ед. изм., макс. к-во баллов</b>	<b>Обоснование</b>
<b>Финансово-хозяйственная деятельность и исполнительская дисциплина</b>			
1	Предписания (представления) органов государственного финансового контроля Ивановской области, иных надзорных органов, наличие нарушений по результатам проверок Департамента: Отсутствие – 8 баллов Частичное выполнение – 5 баллов Наличие – 0 баллов	<b>баллы (макс.8б.)</b>	
2	Просроченная кредиторская и дебиторская задолженность: Отсутствие – 8 баллов Наличие – 0 баллов	<b>баллы (макс.8б.)</b>	
3	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов финансовой, бухгалтерской и иной отчетности, информации по отдельным вопросам Департамента образования: Соблюдение – 10 баллов Соблюдение частично – 5 баллов Несоблюдение – 0 баллов	<b>баллы (макс.10б.)</b>	
4	Проведение мероприятий внутреннего	<b>баллы</b>	

	финансового контроля: Проводились в соответствии с планом – 6 баллов Не проводились – 0 баллов	<b>(макс.6б.)</b>	
5	Рост доходов от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности (в том числе от оказания государственных услуг сверх государственного задания) в отчетном периоде по сравнению с периодом предыдущего года: Рост на 10% и более – 10 баллов От 1% до 10% - 5 баллов Менее 1% - 0 баллов.	<b>баллы (макс.10б.)</b>	
6	Организация учёта по внебюджетной деятельности	<b>баллы (макс.10б.)</b>	
7	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам, а также других обязательных платежей	<b>баллы (макс. 10б.)</b>	
8	Соблюдение инструкций по бюджетному учёту соблюдение финансовой и кассовой дисциплины. Качественное ведение документации и электронного товарооборота.	<b>баллы (макс. 10б.)</b>	
	<b>ИТОГО</b>	<b>72 балла</b>	

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ.**

1.	Личный вклад в общие результаты работы	Подтверждающие документы	Критерии	Периодичность	Максимальное кол-во
		Подтверждающие документы, справка зам. директора по УПР, УВР, ВР	1.1.Разработка и реализация программ различной направленности (программы по общеобразовательным предметам, программы по спец. дисциплинам, «Билет в будущее», «Навигатор», «Код в будущее», «Демография» и др.) 1 программа – 5 баллов 2 программы – 8 баллов Более 2 – 10 баллов	Ежемесячно	10 баллов
			1.2. Посещаемость занятий обучающимися (для руководителей групп) от 90% – 100% - 3 балла от 70% – 90% - 2 балла	Ежемесячно	3 балла

		1.3. Уровень успеваемости, обучающихся по итогам каждого семестра по преподаваемым предметам: -успеваемость на уровне 100% - 3 балла -успеваемость 80% - 2 балла	Ежемесячно	3 балла
	Копии дипломов, приказов	1.4. Подготовка обучающихся и участие в индивидуальных конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах и т.п. различного уровня (учитываются мероприятия, предлагаемые методическим кабинетом и проводимые под эгидой Министерства просвещения РФ, Департамента образования и науки Ивановской области). <b>Всероссийские и международные конкурсы:</b> 1 место - 8 баллов 2 место – 7 баллов 3 место – 6 баллов Участие –5 баллов (не более 13 баллов) <b>Областные и межрегиональные конкурсы:</b> 1 место – 6 баллов 2 место - 5 баллов 3 место – 4 балла Участие – 3 балла (не более 11 баллов) <b>Муниципальные конкурсы:</b> 1 место – 5 баллов 2 место - 4 балла 3 место – 3 балла Участие -2 балла	Ежемесячно	15 баллов
	Копии дипломов, приказов	1.5. Участие педагогического работника в конкурсах,	Ежемесячно	15 баллов

			<p>соревнованиях и т.п. различной направленности (учитываются мероприятия, предлагаемые методическим кабинетом и проводимые под эгидой Министерства просвещения РФ, Департамента образования и науки Ивановской области).</p> <p><b>Всероссийские и международные конкурсы:</b>  1 место - 8 баллов  2 место – 7 баллов  3 место – 6 баллов  Участие –5 баллов  (не более 13 баллов)</p> <p><b>Областные и межрегиональные конкурсы:</b>  1 место – 6 баллов  2 место - 5 баллов  3 место – 4 балла  Участие – 3 балла  (не более 11 баллов)</p> <p><b>Муниципальные конкурсы:</b>  1 место – 5 баллов  2 место - 4 балла  3 место – 3 балла  Участие -2 балла</p>		
			<b>Итого по разделу 1:</b>		<b>46 баллов</b>
2.	Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения	Подтверждающие документы, справка зам. директора по УПР, УВР, ВР	<p>2.1. Работа с семьями обучающихся: ( мероприятия, проведенные с участием родителей, для родителей (тематические собрания, тренинги, педагогические мастерские, семинары-практикумы и т.д.)  1 мероприятие – 3 балла,  2 и более – 5 баллов</p> <p>2.2. Проведение мероприятий профориентационной направленности</p>	Ежемесячно	5 баллов
				Ежемесячно	5 баллов

			(мастер-классы, открытые мероприятия для школьников, участие в классных часах, родительских собраниях в общеобразовательных школах и т.д.) 1 мероприятие – 3 балла, 2 и более – 5 баллов		
			2.3. Участие во внутриколледжных конкурсах – 1 балл (не более 6 баллов)	Ежемесячно	6 баллов
			<b>Итого по разделу 2:</b>		<b>16 баллов</b>
3.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Подтверждающие документы, справка зам. директора по ВР, УВР, УПР	3.1. Инновационная и экспериментальная деятельность: Организация и проведение мероприятий различного уровня: открытые уроки и занятия, мастер-классы, олимпиады 1 мероприятие – 10 баллов 2 и более – 15 баллов Участие: круглые столы, семинары, конференции (подтвержденные сертификатами) и т.п.: 1 мероприятие – 3 балла 2 и более – 5 баллов	Ежемесячно	15 баллов
			3.2. Подготовка студентов к защите курсовых работ и индивидуальных проектов от 10 и более человек – 5 баллов от 5 до 10 человек – 3 балла до 5 человек – 2 балл	Ежемесячно	5 баллов
			3.3. Прохождение курсов повышения квалификации	Ежемесячно	5 баллов
			<b>Итого по разделу 3:</b>		<b>25 баллов</b>
4.	Иные достижения, характеризующиеся высокими показателями	Подтверждающие документы, отчетности, справка зам.	4.1 Подготовка материалов для размещения на официальном сайте	Ежемесячно	3 балла

		директора по ВР, УВР, УПР	организации, в социальных сетях 1 публикация – 1 балл		
			4.2. Организация мероприятия и сопровождение обучающихся в рамках проекта «Пушкинская карта» от группы: от 90% – 100% - 5 баллов от 70% – 90% - 4 балла от 50% - 70% - 3 балла	Ежемесячно	5 баллов
			4.3. Сопровождение обучающихся на мероприятия различного уровня 1 мероприятие - 1 балл (не более 6 баллов)	Ежемесячно	6 баллов
			4.4. Организация участия в массовых онлайн мероприятиях (диктант Победы, этнографический диктант, экономический диктант) не менее 10 человек – 1 балл	Ежемесячно	6 баллов
			<b>Итого по разделу 4:</b>		<b>20 баллов</b>
5.	Трудовая дисциплина	Подтверждающие документы (справка администрации)	5.1. Ответственное отношение к обязанностям дежурного по колледжу – 1 балл	Ежемесячно	1 балл
			5.2. Участие в планерных совещаниях – 1 балл	Ежемесячно	1 балл
			5.3. Соответствие журналов учебных занятий, внеаудиторной самостоятельной работы, педагогической практики в части требований к их заполнению без замечаний - 3 балла наличие замечаний -0	Ежемесячно	3 балла

		баллов		
		5.4. Своевременное и правильное оформление документации (компенсация за проезд обучающимся и ведение табеля посещаемости) – по 1 баллу за каждый документ.	Ежемесячно	2 балла
		5.5. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) студентов, родителей (законных представителей) – 1 балл	Ежемесячно	1 балл
		<b>Итого по разделу 5:</b>		<b>8 баллов</b>
		<b>ИТОГО:</b>		<b>115 баллов</b>

**Критерии оценки эффективности и качества деятельности  
руководителя физического воспитания.**

1.	Показатели качества деятельности обучающихся	1.1. Подготовка обучающихся к соревнованиям различного уровня	Ежемесячно	5 баллов
		1.2. Участие обучающихся или команды в спортивных мероприятиях: Региональных – 5 баллов Муниципальных - 3 балла	Ежемесячно	8 баллов
		1.3. Призовые места в соревнованиях: Региональные соревнования: 1 место – 6 баллов 2 место – 5 баллов 3 место – 4 балла Участие – 3 балла (не более 11 баллов) Муниципальные соревнования: 1 место – 5 баллов 2 место - 4 балла 3 место – 3 балла	Ежемесячно	20 баллов
		1.4. Организация индивидуальной работы с обучающимися, имеющими отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку	Ежемесячно	5 баллов
2.	Методическая и инновационная деятельность	2.1. Создание учебно – воспитательных, спортивно – оздоровительных программ, методических рекомендаций	Ежемесячно	5 баллов
		2.2. Ведение мониторинга состояния здоровья и физического развития обучающихся	Ежемесячно	5 баллов
		2.3. Охват обучающихся спортивно – массовыми мероприятиями: Свыше 80% - 10 баллов 50% - 80% - 7 баллов Менее 50% - 4 балла	Ежемесячно	10 баллов

		2.4. Своевременное и правильное ведение учетной и отчетной документации	Ежемесячно	5 баллов
3.	Результаты внеурочной деятельности	3.1. Организация и проведение внеурочных спортивно – оздоровительных мероприятий, проведенных в колледже	Ежемесячно	8 баллов
		3.2. Организация профилактической работы с обучающимися по формированию правильного, позитивного отношения к своему здоровью (лекции, беседы, презентации)	Ежемесячно	5 баллов
		3.3. Организация работы спортивных секций (наличие программы)	Ежемесячно	6 баллов
		3.4. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте организации, в социальных сетях 1 публикация – 5 баллов 2 и более – 10 баллов	Ежемесячно	10 баллов
4.	Создание безопасных условий при организации образовательного процесса	4.1. Отсутствие замечаний по санитарному состоянию спортивного комплекса	Ежемесячно	3 балла
		4.2. Работа по укреплению материально – технической базы спортивного комплекса, контроль за состоянием и эксплуатацией имеющихся спортивных сооружений, хранением и правильным использованием спортивного инвентаря	Ежемесячно	5 баллов
		4.3. Соблюдение правил и норм по технике безопасности, пожарной безопасности и охране труда	Ежемесячно	5 баллов
		4.4. Проведение с обучающимися инструктажей по технике безопасности в соответствии с установленными требованиями (наличие и ведение журнала по технике безопасности)	Ежемесячно	5 баллов
		<b>ИТОГО:</b>		<b>110 баллов</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИСТА.

№	Критерии оценки эффективности деятельности методиста	Макс. кол-во баллов
<b>1</b>	<b><i>Организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения</i></b>	
1.1	Разработка и подготовка образовательных программ к утверждению и лицензированию: - программы по учебной практике - программы по производственной практике	<b>5</b> 5 5
1.2	Консультирование по вопросам разработки и реализации учебных программ: ( по 1 баллу за каждого педагога)	<b>не более 5</b>

1.3	Организация проведения мероприятий (семинары, конференции, тематические консультации и др.) - колледжный уровень -муниципальный уровень -региональный (межрегиональный) уровень	<b>Не более</b> <b>8</b> 3 5 8
1.4	Осуществление методического руководства:  - руководство методической комиссией -творческой группой	<b>Не более</b> <b>10</b> 10 5
1.5	Обобщение опыта работы педагогов ( Количество материалов, пополнивших методический фонд отдела и (или) методический кабинет ( 1 балл за каждый материал)	<b>не более</b> <b>5</b>
1.6	Разработка документации и организация проведения проверочных работ и демонстрационного экзамена -разработка документации -организация проведения проверочных работ и демонстрационного экзамена	<b>5</b>  5 5
1.7	Внутренний контроль мастеров производственного обучения, преподавателей профессионального цикла.	<b>3</b>
1.8	Организация профориентационных мероприятий  - колледжный уровень -муниципальный уровень -региональный (межрегиональный) уровень	<b>Не более</b> <b>8</b> 3 5 8
<b>2</b>	<b><i>Совершенствование профессиональной компетентности</i></b>	
2.1	Организация проведения открытых мероприятий Уровень: - колледжный уровень -муниципальный уровень -региональный (межрегиональный) уровень	<b>Не более</b> <b>15</b> 5 10 15
2.2	Подготовка материалов и выступления на педсоветах, круглых столах, конференциях образовательной, проведение мастер-классов, недель по профессии - колледжный уровень -муниципальный уровень -региональный (межрегиональный) уровень	<b>Не более</b> <b>15</b>  5 10 15
2.3	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов:  - колледжный уровень -муниципальный уровень -региональный (межрегиональный) уровень	<b>Не более</b> <b>10</b> 3 5 10
2.4	Повышение квалификации (свидетельства/удостоверения)	<b>1</b>
2.5	Организация сотрудничества и работы с социальными партнерами (Договора, планы работы, базы данных)	<b>5</b>
2.6	Интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг, оказываемых колледжем: - Организация работы по дополнительному образованию (заключение договоров для профессиональной подготовки безработных граждан и незанятого населения с ЦЗН, предприятиями, на индивидуальное обучение с физическими лицами) -Организация работы магазина «Скиф» (заключение договоров, оформление заявок на товар, программирование цен на товары )	<b>Не более</b> <b>5</b>  5 5
2.7	Информационное обновление сайта ОУ:  - еженедельное - раз в месяц	<b>Не более</b> <b>5</b> 5 2
	Использовать средства и способы распространения позитивного опыта организации	

	образовательного процесса, в том числе с применением информационно-коммуникационных технологий и возможностей информационно-телекоммуникационной сети "Интернет": -статьи в газету -подготовка видеоматериалов материалов -распространение информации через интернет	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Результативность в сопровождении педагогических кадров.</b>	
3.1	Методическое сопровождение педагогов в педагогических конкурсах: <b>Уровень:</b> - колледжный уровень -муниципальный уровень -региональный (межрегиональный) уровень	<b>Не более</b> <b>4</b> 1 3 4
3.2	Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации:	<b>3</b>
3.3	Выполнение заданий по требованию директора	<b>5</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>121</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКОНОМИСТА.

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки и показатели деятельности экономиста</b>	<b>Макс. к-во баллов</b>
1	Своевременность и достоверность обработки первичной документации по курируемым вопросам	10
2	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учёта; составление оперативных аналитических контрольных расчётов и справок по данным бухгалтерского и налогового учёта	10
3	Участие в проведении экономического анализа с целью выявления резервов, осуществления режима экономии	10
4	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по порядку ведения бухгалтерского учёта, контроль за современным отражением в автоматизированных системах учёта	10
5	Подготовка и сдача отчётности (месячной, квартальной, годовой) в ФСС, ПФ РФ, налоговую инспекцию, статистику и др.	10
6	Соблюдение сроков выверки расчётов по налогам, платежам во внебюджетные фонды	10
7	Целевое использование фонда заработной платы, отсутствие нарушений в финансовой и кассовой дисциплине	10
8	Своевременное предоставление документов для перерасчёта пенсий работников ОУ	5
9	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам, входящим в должностные обязанности	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>80</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУХГАЛТЕРА.

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки и показатели деятельности бухгалтера</b>	<b>Макс. к-во баллов</b>
1	Своевременность и достоверность обработки первичной документации по курируемым вопросам	10
2	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учёта; составление оперативных аналитических контрольных расчётов и справок по данным бухгалтерского и налогового учёта	5

3	Соблюдение сроков выверки расчётов с поставщиками товарно – материальных ценностей и услуг	10
4	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по порядку ведения бухгалтерского учёта, контроль за современным отражением в автоматизированных системах учёта	5
5	Участие в проведении экономического анализа с целью выявления резервов, осуществления режима экономии	5
6	Проведение годовой сплошной инвентаризации в колледже	5
7	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженностей	5
8	Соблюдение сроков исполнения запросов	5
<b>ИТОГО</b>		<b>50</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИБЛИОТЕКАРЯ.

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Макс. к-во баллов
1	Доля обучающихся, пользующихся услугами библиотеки : $ДОБ = ЧОБ/Ч \times 100\%$ , где ДОБ – доля обучающихся, посещающих библиотеку (в %) ИОБ – численность обучающихся, посещающих библиотеку (чел.) Ч – число обучающихся в колледже (чел.)	До 10
2	Организация совместно с педагогическим коллективом колледжа разносторонней массовой работы с обучающимися по пропаганде книги	До 10
3	Соблюдение эстетики оформления библиотечного помещения	До 10
4	Результативное участие в конкурсах, мероприятиях, проводимых в областных, городских и мероприятиях внутри колледжа	До 10
5	Организация тематических подборок, книжных выставок, стендов, уголков информации	До 10
6	Проведение классных часов	До 10
<b>ИТОГО</b>		<b>60</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ИНСПЕКТОРА ПО КАДРАМ.

N п/п	Критерии оценки и показатели деятельности	Макс. к-во баллов
1	Своевременное и качественное ведение кадровой документации в соответствии с должностными обязанностями (ведение журналов, составление планов, отчётности), трудовые договоры, дополнительные соглашения, личные дела сотрудников.	20
2	Своевременное оформление приемов, переводов, увольнений работников в соответствии с трудовым законодательством	10
3	Своевременное предоставление запрашиваемой отчетности. Правильность оформления документов, справок.	10
4	Качество организационно–технического обеспечения административно–распорядительной деятельности директора	5
5	Своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	10
6	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	10
7	Эффективность и интенсивность труда	10

8	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>80</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКУПКАМ.

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки и показатели деятельности</b>	<b>Макс. к-во баллов</b>
1	Подготовка и согласование документов на проведение электронных аукционов, котировок, конкурсов. Соблюдение установленных сроков	10
2	Подготовка, согласование, договоров, заключенных с единственным поставщиком и размещение всей документации на сайте WEB.ТОРГИ и ЕИС.	20
3	Соблюдение установленных сроков уплаты стипендий, представление по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, бесплатного питания в дни теоретического и производственного обучения и практики.	10
4	Использование автоматизированных программ для организации отчётности и работы на сайте.	20
5	Своевременное планирование и размещение на сайте ЕИС документации (планов контрактов, отчётов).	20
	<b>ИТОГО</b>	<b>80</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОДИТЕЛЯ.

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки и показатели деятельности</b>	<b>Максимальное к-во баллов</b>
1	Качественный контроль за техническим состоянием автотранспорта (своевременный ремонт, обслуживание, наличие запчастей)	15
2	Правильность оформления и ведения документации (путевых листов и т.д.)	5
3	Отсутствие ДТП с участием транспортных средств	10
4	Содержание двигателя, кузова и салона автомобиля в чистоте, защита их предназначенными для этого соответствующими средствами ухода за теми или иными поверхностями	10
5	Осуществление вождения автомобиля, максимально обеспечивающее сохранность жизни и здоровья пассажиров и технически исправное состояние самого автомобиля	20
6	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	10
7	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	10
	<b>ИТОГО</b>	<b>80</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ.

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки и показатели деятельности</b>	<b>Максимальное к-во баллов</b>
1	Своевременное выполнение заявок на устранение неполадок	15
2	Ответственное отношение к сохранности инструментария	10
3	Отсутствие порчи (потери, кражи) имущества колледжа	10
4	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений и поручений директора	15

5	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	10
	<b>ИТОГО</b>	<b>60</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАДОВЩИКА.

<b>N п/п</b>	<b>Критерии оценки и показатели деятельности</b>	<b>Максимальное к-во баллов</b>
1	Обеспечение сохранности и соблюдение режимов хранения складированных товарно – материальных ценностей, продуктов питания	10
2	Своевременное и правильное ведение учётной и отчётной документации	15
3	Содержание состояния кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	5
4	Своевременная комплектация материальных ценностей по заявкам	10
5	Немеханизированный ручной труд при выдаче продуктов	15
6	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>60</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ.

<b>N п/п</b>	<b>Критерии оценки и показатели деятельности</b>	<b>Максимальное к-во баллов</b>
1	Содержание помещения колледжа в соответствии с требованиями СанПиН	20
2	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние сан. Узлов	10
3	Обеспечение безопасности условий труда во время прохождения практики и учебного процесса	10
4	Применение энергосберегающих технологий (экономия воды, электроэнергии, тепла)	до 10
5	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности	10
	<b>ИТОГО</b>	<b>60</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ПОВАРА.

<b>N п/п</b>	<b>Критерии оценки и показатели деятельности</b>	<b>Максимальное к-во баллов</b>
1	Своевременное и правильное ведение документации по питанию обучающихся	10
2	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно – эпидемиологических требований в соответствии всем требованиям СанПиН, способствующих сохранению здоровья обучающихся	20
3	Обеспечение качественного горячего питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи	20
4	Ответственное соблюдение графика выдачи пищи в соответствии с расписанием дня	10
5	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	5
7	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	10
	<b>ИТОГО</b>	<b>80</b>

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕКАРЯ.

<b>N</b>	<b>Критерии оценки и показатели деятельности экономиста</b>	<b>Макс.</b>
----------	---	--------------

<b>п/п</b>		<b>к-во баллов</b>
1	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	10
2	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	10
3	Своевременная подготовка и сдача учетно – планирующей документации	10
4	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	10
5	Отсутствие обоснованных жалоб на качество изготавливаемой продукции	5
6	Наличие предложений для расширения ассортимента выпускаемой продукции	5
7	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	10
<b>ИТОГО</b>		<b>60</b>

### **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ЛАБОРАНТА.**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки и показатели деятельности</b>	<b>Макс. к-во баллов</b>
1	Своевременная и качественная подготовка проведения лабораторных работ, практических и теоретических занятий с внедрением инновационных технологий. Эффективность и интенсивность труда.	20
2	Качественное обеспечение эстетического и гигиенического состояния лаборатории	10
3	Сохранность и поддержание в исправном состоянии оборудования, инструментов, приспособлений	10
4	Своевременное и качественное выполнение и оформление методических указаний для выполнения лабораторных и практических работ	10
5	Своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	5
6	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	5
<b>ИТОГО</b>		<b>60</b>

Приложение №5  
к Положению «О системе оплаты труда работников  
областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли»

**Критерии и показатели оценки деятельности  
работников для установления персонального повышающего коэффициента.**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Оценка выполнения показателей	Размер выплаты
<b>Для педагогических работников</b>			
Уникальность педагогического работника, заинтересованность учреждения для реализации уставных целей и задач	Профессиональная подготовка работника, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов	Высокий уровень Средний уровень	до 1,8 к должностному окладу  до 1,0 к должностному окладу
	Молодые специалисты и специалисты, принятые на работу в колледж и не имеющие опыта работы в профессиональных образовательных организациях	Высокий уровень	до 1,8 к должностному окладу

<p>Выполнение работником общественно значимых видов деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- по содействию создания условий, повышающих результативность деятельности колледжа, благоприятного климата в коллективе;</li> <li>- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий;</li> <li>- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, коллективных договоров</li> </ul>	<p>Высокий уровень Средний уровень</p>	<p>до 1,8 к должностному окладу  до 1,0 к должностному окладу</p>
--	--	--	---

<b>Для специалистов, служащих и рабочих</b>			
режим повышенной интенсивности и эффективности работы	Организация работы по обеспечению образовательного процесса	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу
	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу
	Ведение делопроизводства, библиотечное дело, архивная деятельность	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу
	Обеспечение кадрового делопроизводства	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу
	Обеспечение выполнения норм и правил охраны труда	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу
	Работа по обеспечению электробезопасности	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу
	Обеспечение бесперебойной работы компьютерной и оргтехники	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу
	Обеспечение безопасной перевозки людей	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу
	Организация закупочной деятельности	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу
	Организация хозяйственного обслуживания	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу
<b>Для заместителей директора и главного бухгалтера</b>			
Режим повышенной интенсивности и эффективности работы	Реализация национальных проектов, федеральных региональных программ	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу
	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Высокий уровень (отсутствие замечаний)	до 1,8 к должностному окладу

Приложение №6  
к Положению «О системе оплаты труда работников  
областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
Кинешемский колледж индустрии питания и торговли»

**Показатели и критерии оценки эффективности труда  
работников для установления выплат за особые условия труда  
и сложность выполняемых задач.**

<b>Показатели оценки эффективности труда</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Размер выплат</b>	<b>Максимальное значение размера выплат</b>
Использование работником эффективных методов, приемов, средств организации и контроля своей деятельности при выполнении поставленных задач	Высокий уровень	Выплаты устанавливаются в абсолютном значении в размере до 50% оклада (должностного оклада)	50 % оклада (должностного оклада)
	Средний уровень	Выплаты устанавливаются в абсолютном значении в размере до 30% оклада (должностного оклада)	
	Не выполняется	Выплаты не устанавливаются	
Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности	Высокий уровень	Выплаты устанавливаются в абсолютном значении в размере до 50% оклада (должностного оклада)	50 % оклада (должностного оклада)
	Средний уровень	Выплаты устанавливаются в абсолютном значении в размере до 30% оклада (должностного оклада)	
	Не выполняется	Выплаты не устанавливаются	
Оперативное выполнение работы в сложных социально-экономических условиях	Высокий уровень	Выплаты устанавливаются в абсолютном значении в размере до 50% оклада (должностного оклада)	50 % оклада (должностного оклада)
	Средний уровень	Выплаты устанавливаются в абсолютном значении в размере до 30% оклада (должностного оклада)	
	Отсутствие	Выплаты не устанавливаются	
Отсутствие жалоб по вопросам деятельности (соблюдение профессиональной культуры)	Отсутствие (соблюдение)	Выплаты устанавливаются в абсолютном значении в размере до 50% оклада (должностного оклада)	50% оклада (должностного оклада)
	Наличие (несоблюдение)	Выплаты не устанавливаются	
<b>ИТОГО:</b>			<b>200 % оклада (должностного оклада)</b>

Прочитано, пронумеровано и  
срешено печатю 55  
( встретил над )  
дистов  
Директор ОТЕБОВ Кинешемский  
коллектор индустрии питания и  
торговли Иван Г. С. Чумаченко

