

ГБПОУ Белебеевский гуманитарно-технический колледж

СОГЛАСОВАНО


УТВЕРЖДАЮ

Профсоюзный комитет ГБПОУ БГТК

Директор ГБПОУ БГТК

Председатель профкома

С.В. Тимохин

 О.В. Дудко

Протокол от 10.09.2025 № 84

 Приказ от 11.09.2025 № 177/1



**Положение
О системе оплаты труда
и материальном стимулировании**

II БГТК – 5.4

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБПОУ БГТК, разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года №94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» и от 27 октября 2008 года №374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, коллективным договором ГБПОУ БГТК.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения её стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;
- минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор с работником или в дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.5. Директор колледжа на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников (системы оплаты труда), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы работников устанавливаются директором колледжа на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются директором колледжа по согласованию с Министерством просвещения Республики Башкортостан и Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда преподавателям колледжа устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации №269 от 04 апреля 2025 г. «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» (далее – оплата за фактическую нагрузку).

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

1.12. Лица, кроме медицинских и фармацевтических, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14. Фонд оплаты труда работников ГБПОУ БГТК формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

1.15. Директор колледжа несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады работников колледжа, работающих на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению. Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается министерством.

1.17. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда колледжа установлена не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этого учреждения, утверждается приказом министерства.

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их

профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений. В случае, если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в разделах 3-5 настоящего Положения.

2.2 К минимальным окладам, ставкам заработной платы директором колледжа устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3 Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4 Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам колледжа в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.7 Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.8 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). В соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации при доведении заработной платы до МРОТ не учитываются:

- районный коэффициент - 1,15;

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 6
--	--	----------------------------

- выплаты за сверхурочную, ночную работы, за работу в выходные и праздничные дни;

- выплаты за совмещение профессий (должностей);

- выплаты педагогическим работникам, в том числе:

за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по занимаемой должности: за классное руководство, за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, за руководство методическими объединениями и другие виды дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников;

выплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных: поименованных в пункте 8.2 постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 с дополнениями и изменениями.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад директора колледжа определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости колледжа за календарный месяц, исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам).

Наименование должности	Оклад (должностной оклад) с учетом группы по оплате труда руководителей учреждения по группам оплаты труда, рубли			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	18884	17548	16378	15041

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 7
--	--	----------------------------

руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом министерства в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда директору колледжа министерство должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности колледжа и его работы директора и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководитель учреждения обязан представлять в министерство справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несёт руководитель учреждения.

3.3 Размеры должностных окладов заместителей директора колледжа, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора.

3.4 Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 13 постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374.

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители 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	2,99	14607	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим обще-	2,99	14607	0,10

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 8
--	--	----------------------------

образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования, старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования			
Должности работников дополнительного образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":			
1 квалификационный уровень: ученый секретарь совета факультета (института), заведующий лабораторией	2,99	14607	
2 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель) учебного (учебно-методического, методического отдела)	2,99	14607	0,05
3 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель) учебно-методического (учебно-научного) центра	2,99	14607	0,10

3.6 Заместителям руководителей структурных подразделений колледжа устанавливается оклад на 5-10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7 Персональный повышающий коэффициент директору колледжа устанавливается в порядке, предусмотренном министерством.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,00.

Персональный повышающий коэффициент исполняющему обязанности директора учреждения (центра) устанавливается по его основной должности, занимаемой в учреждении.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.8 С учетом условий труда директору колледжа и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9 Выплаты стимулирующего характера директору колледжа устанавливаются

Министерством в соответствии с пунктом 3.7 и 9.4 постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374.

Размеры премирования директора, порядок и критерии выплаты премий директору устанавливаются министерством в трудовом договоре.

В показатели эффективности работы руководителя учреждения могут включаться:

- рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;

- выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Республики Башкортостан);

- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);

- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

Соотношение среднемесячной заработной платы директора колледжа, заместителя директора, главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников этого колледжа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников колледжа определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников колледжа.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда директора колледжа устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

На основании решения директора колледжа в пределах утвержденных (согласованных) министерством планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование:

- заместителя директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 10
--	--	-----------------------------

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Система выплат стимулирующего характера руководителя учреждения определяется министерством.

Заместителям директора, главному бухгалтеру персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей по итогам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности работы учреждения.

3.10. Заместителям директора, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.11 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении директором, определяется на каждый учебный год министерством и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении совместительством не считается.

3.12 Педагогическая (преподавательская) работа директора колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения министерства.

4. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников учреждения

4.1 Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов	Минимальные ставки заработной платы, оклады, рубли
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня":		
1 квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,495	7304
Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня":		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель, дежурный по режиму	1,82	8891

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 11
------------------------------------	--	-----------------------------

2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательной организации	1,9501	9527
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников":		
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	2,5209	12315
2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	2,6508	12950
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	2,7157	13267
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	2,7809	13585

4.1.1. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины), устанавливаются в следующих размерах:

преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины - 13585 рублей;

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - 13585 рублей.

5. Минимальные размеры окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера	Минимальный оклад,	Повышающий коэффициент к окладу по за-
---	-------------------------------------	--------------------	--

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 12
--	--	-----------------------------

	минимального оклада	рубли	нимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные и служащих первого уровня":			
1 квалификационный уровень: калькулятор, комендант, кассир, копировщик, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, делопроизводитель, архивариус, агент по снабжению, дежурный по общежитию	1,495	7304	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,495	7304	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":			
1 квалификационный уровень: администратор, техник, инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, диспетчер, лаборант, техник-технолог, художник, секретарь руководителя, техник-программист	1,82	8891	
2 квалификационный уровень: заведующий архивом, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий камерой хранения; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	1,82	8891	0,05
3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведую-	1,82	8891	0,10

<p>Организация: ГБПОУ БГТК</p>	<p>Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании</p>	<p>Стр. в документе: 13</p>
---	--	------------------------------------

<p>щий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>			
<p>4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"</p>	1,82	8891	0,15
<p>5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской, начальник гаража</p>	1,82	8891	0,20
<p>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":</p>			
<p>1 квалификационный уровень: инженер, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, документовед, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), сурдопереводчик</p>	2,4701	12067	
<p>2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория</p>	2,4701	12067	0,05
<p>3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</p>	2,4701	12067	0,10
<p>4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"</p>	2,4701	12067	0,15
<p>5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, подразделе-</p>	1,90	7832	0,20

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 14
--	--	-----------------------------

ниях, заместитель главного бухгалтера			
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":			
1 квалификационный уровень: начальник планово-экономического отдела, начальник отдела информации, начальник отдела кадров	2,99	14607	
2 квалификационный уровень: главный (технолог, энергетик), главный механик	2,99	14607	0,05
3 квалификационный уровень: начальник другого обособленного структурного подразделения	2,99	14607	0,10

5.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда - 12067 рублей;

контрактный управляющий - 13871 рубль;

специалист по закупкам - 12067 рублей.

6. Минимальные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов	Минимальный оклад, рубли
1 разряд	1,3	6351
2 разряд	1,3651	6669
3 разряд	1,4301	6987
4 разряд	1,495	7304

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 15
--	--	-----------------------------

5 разряд	1,62519	7940
6 разряд	1,82	8891
7 разряд	2,015	9844
8 разряд	2,2101	10797

Минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и осуществляются в пределах фонда оплаты труда колледжа.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты компенсационного характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- в) выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- г) выплаты компенсационного характера за специфику работы в образовательных организациях (классах, группах);
- д) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника;
- е) выплаты компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

7.4. Выплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере не менее 20 процентов к окладу (должностному окладу).

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей в колледже системой оплаты труда.

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

День отдыха по желанию работника может быть использован работником либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеются дни отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованные им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходные или нерабочие праздничные дни и фактически произведенной оплатой работы в эти дни. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

Оплата труда за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими в колледже системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.5. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в следующем порядке: в учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.6. Компенсационные выплаты за специфику работы в образовательных организациях осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер, %
1	Педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, работающим в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	11,6

При наличии оснований для применения 2 и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

7.7 Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в должностные обязанности педагогических работников образовательных организаций, приведены в следующей таблице:

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 18
--	--	-----------------------------

№ п/п	Наименование дополнительных видов работ <***>	Размер, %
	Кураторство (в группах) в профессиональных образовательных организациях <***>	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
	Проверка письменных работ <****>: педагогическим работникам, кроме основных учителей начальной школы (классов)	10,0 (на установленную учебную нагрузку)
	Заведование кабинетами, лабораториями	7,7(от минимальной ставки заработной платы, оклада)
	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист"	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-наставник"	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию.

Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников учреждения, перечень и размеры выплат определяются локальными нормативными актами колледжа.

Педагогам, работающим в группах профессиональных образовательных организаций с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за кураторство уменьшается на 50%.

При установлении доплат за заведование кабинетами и учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями уровень соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала должен составлять не менее 50 процентов от утвержденного перечня требований к оснащению учебного кабинета, спортивного зала, мастерских, лабораторий.

При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, лабораторий, учебно-опытных участков, музеев размер выплат за обеспечение указанной работы рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, спортивному залу, лаборатории, учебно-опытному участку, музею.

7.8. Выплата надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в соответствии с законодательством.

7.9. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.10. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально

отработанному времени.

7.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке колледжу из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящих доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников колледжа.

8.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается колледжем самостоятельно в пределах средств фонда оплаты труда.

8.3 Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты по повышающему коэффициенту педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или за стаж педагогической работы, выслугу лет;

б) ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

в) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие ученой степени;

г) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие почетных званий и ведомственных наград;

д) выплаты по повышающему коэффициенту водителям автомобилей;

е) выплаты по повышающему коэффициенту социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;

ё) выплаты по повышающему коэффициенту учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 (12) классах и литературе в 5 - 11 (12) классах; учителям и преподавателям образовательных учреждений, воспитателям (педагогам) в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения, осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке, - за часы занятий по национальному языку, в том числе государственному башкирскому языку и литературе;

ж) стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальные выплаты по итогам работы;

з) выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с порядком, утвержденным Министерством просвещения Республики Башкортостан.

Установление работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

8.4. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности устанавливается в следующих размерах:

Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Первая квалификационная категория	0,27
Высшая квалификационная категория	0,424
Педагогические работники без категории, стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,039
Педагогические работники без категории, стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,077
Педагогические работники без категории, стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,154
Педагогические работники без категории, стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,193

Выплата за квалификационную категорию осуществляется с даты установления (присвоения) квалификационной категории на основании решения аттестационной комиссии (документа о присвоении квалификационной категории).

Установление (изменение) размеров выплат за стаж непрерывной работы по профилю педагогической работы, выслугу лет при изменении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслугу лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

8.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных образовательных организациях,

устанавливается в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования (независимо от профиля обучения) по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам (в том числе непедагогического профиля) и впервые принятое на работу в образовательную организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки являются:

временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более 3 лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник – молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных учреждениях образования, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан, и муниципальных образовательных организациях.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых 5 лет непрерывной работы на педагогической должности.

Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года, реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

Получение молодым специалистом квалификационной категории или установление повышающего коэффициента за стаж педагогической работы не являются основаниями для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В 5-летний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

период военной службы по мобилизации или при заключении им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

период срочной военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;

перерыв в работе продолжительностью не более 3 месяцев после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более 3 лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

8.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года к работе на педагогические должности в государственных образовательных организациях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

8.7. Работникам за наличие ученой степени устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы):

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку;

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 8.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.8. Повышающие коэффициенты работникам, имеющим государственные награды (почетные звания) и ведомственные награды, устанавливаются в следующих размерах:

педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", - 0,154 к оплате за фактическую нагрузку;

руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - 0,077 к оплате за фактическую нагрузку;

руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим государственные награды (почетные звания), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии

соответствия почетного звания профилю учреждения - 0,077 к должностному окладу работника учреждения, а педагогическим работникам образовательных организаций при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам - 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы);

руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим ведомственные награды, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник", при условии их соответствия профилю учреждения - 0,077 к должностному окладу, педагогическим работникам - 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы);

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 8.8 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.9. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е")).

8.10. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,116 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

8.11. Повышающий коэффициент в размере 0,116 к оплате за фактическую нагрузку устанавливается:

учителям и преподавателям образовательных учреждений, воспитателям (педагогам) в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения, осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке, - за часы занятий по национальному языку, в том числе государственному башкирскому языку и литературе.

8.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности устанавливаются при достижении работниками значений показателей эффективности профессиональной деятельности.

К данным видам выплат относятся:

стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников;

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности для всех категорий работников определяются колледжем и устанавливаются с учетом разрабатываемых в колледже показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Период, за который устанавливается стимулирующая выплата (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иной период), конкретизируется в положении учреждения о материальном стимулировании работников.

8.13. Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан, для установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальных выплат по итогам работы утверждается Министерством просвещения Республики Башкортостан.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются директором учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии экономии фонда оплаты труда).

Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,0. Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере до 1,85

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1 Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается директором колледжа.

9.2 Штатное расписание колледжа включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих колледжа.

9.3 Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.5 Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей профессиональных образовательных организаций ограничивается верхним пределом 1440 часов. На новый учебный год учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется колледжем. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных групп работников совместительством не считается.

9.6 Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для

которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.7 Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждений устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму рабочего времени (72 часа). На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.8 Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледж;

- при оплате 300 часов в год преподавательской работы в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

- при оплате за часы преподавательской работы преподавателям, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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

9.9 Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледж, а также участвующие в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

9.10 Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 26
--	--	-----------------------------

Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, в профессиональных образовательных организациях, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, слушатели курсов и работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования (в ред. Постановления Правительства Республики Башкортостан от 25.10.2021 N 556)	0,10	0,07	0,05
Студенты	0,12	0,10	0,05
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов (п. 10.12 в ред. Постановления Правительства Республики Башкортостан от 06.09.2016 N 375)	0,15	0,12	0,07

9.11 Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждений производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.12. Директору колледжа и работникам (при наличии экономии фонда оплаты труда) может быть:

а) установлена единовременная выплата в связи с заключением контракта на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации для участия в специальной военной операции в размере 50000 рублей;

б) установлена единовременная выплата по итогам года;

в) выплачено единовременное поощрение:

при награждении знаками особого отличия - медалью "Золотая Звезда" и золотой медалью "Герой Труда Российской Федерации" - в размере 100000 рублей;

при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия ордена Святого Георгия - Георгиевским Крестом - в размере 50000рублей;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере 30000 рублей;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 20000 рублей;

при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере 10000 рублей;

при награждении орденами и медалями Республики Башкортостан - в размере 30000 рублей;

при награждении Почетной грамотой Республики Башкортостан и присвоении почетных званий Республики Башкортостан - в размере 20000 рублей;

при поощрении Главой Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

при поощрении Государственным Собранием - Курултаем Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

при поощрении Правительством Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

при поощрении Министерством просвещения Республики Башкортостан - в размере 2000 рублей;

г) оказана материальная помощь.

9.12 Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда и предъявлении ими подтверждающих документов может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60, 65 лет - не более 5000 рублей;

связи с бракосочетанием работника по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке – не более 5000 рублей;

в связи с рождением ребенка - не более 5000 рублей;

в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения - не более 5000 рублей;

в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением - не более 5000 рублей;

в связи со смертью работника учреждения по заявлению одного из близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны, - не более 7000 рублей.

В случае, если оба супруга (родителя) являются работниками учреждения, материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору колледжа принимает министр просвещения Республики Башкортостан на основании письменного заявления директора колледжа не чаще 1 раза в календарном году в размере 1 должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи исполняющему обязанности руководителя учреждения принимается на основании приказа учреждения по согласованию с учредителем.

Решение об установлении единовременных выплат, единовременных поощрений руководителю учреждения принимает министр просвещения Республики Башкортостан.

Материальная помощь и единовременная выплата к профессиональным и общегосударственным праздникам исполняющему обязанности руководителя учреждения (центра) выплачиваются по его основной должности, занимаемой в учреждении.

9.13. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), работнику производится доплата до МРОТ в пределах установленного фонда оплаты труда.

10. Порядок определения уровня образования

10.1 Уровень образования педагогических работников колледжа при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) и стаж педагогической работы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2 Требования к уровню образования предусматривает наличие среднего профессионального образования или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

10.3 Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4 Уровень образования лиц, окончивших образовательные организации до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу Постановления Правительства Республики Башкортостан №374 от 27 октября 2008 года.

11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. Основными документами для определения стажа педагогической работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения,

должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно разделу 15 Постановления Правительства Республики Башкортостан №374 от 27 октября 2008 года;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования согласно разделу 14 Постановления Правительства Республики Башкортостан №374 от 27 октября 2008 года.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 14 Постановления Правительства Республики Башкортостан №374 от 27 октября 2008 года, понимается работа в образовательных и других организациях, указанных в разделе 15 Постановления Правительства Республики Башкортостан №374 от 27 октября 2008 года.

12. Заключительные положения

Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения могут вносить работники колледжа, представители профсоюзного комитета.

Вносимые изменения и дополнения должны быть рассмотрены на совете колледжа, согласованы с профсоюзными комитетами колледжа и утверждены приказом директора колледжа.

РАЗРАБОТАНО: Главный бухгалтер _____ О.В. Гугунишвили

Приложение 1

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев оценки эффективности работников ГБПОУ Белебеевский гуманитарно-технический колледж для установления персонального повышающего коэффициента

1. Порядок установления персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя, заведующим структурными подразделениями

1.1. Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,0. Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере до 1,85

1.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Таблица № 1

<i>Критерий</i>	<i>Размер коэффициента</i>	<i>Показатели</i>
<i>Уровень профессиональной подготовки;</i>	до 0,3	Среднее <i>профессиональное</i> образование по профилю работы или среднее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы. Высшее профессиональное образование по профилю работы или высшее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы.
<i>Сложность, важность выполняемой работы;</i>	до 0,7	разработка новых программ, положений, подготовка экономических и других видов расчетов
		своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся и работников, охваченных необходимыми видами контроля и учета
	до 1,0	медико-социальное сопровождение обучающихся и работников работа общественных органов, участвующих в управлении организацией (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и другие) коллегиальных органов управления организацией (общее собрание работников, педагогический совет, совет студентов, совет родителей и самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей развитие материально-технической базы

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 31
--	--	-----------------------------

		качественное ведение статистической отчетности применение в работе современных форм и методов организации труда обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования сохранение контингента студентов в организации наличие нормативно-правовых актов, подтверждающих функционирование подразделений (проведение заседаний, ведение протоколов) своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы развитие социального партнерства
<i>Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач колледжа</i>	размер определяется директором	основание указывается в приказе

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента учебно-вспомогательному персоналу

2.1 Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,0. Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере до 1,85

2.2 Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Таблица № 2

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
<i>Уровень профессиональной подготовки</i>	до 0,3	Среднее профессиональное образование по профилю работы или среднее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы. Высшее профессиональное образование по профилю работы или высшее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки
<i>Сложность, важность выполняемой</i>	до 0,7	разработка новых программ, положений, подготовка статистических материалов своевременное и качественное ведение банка данных студентов, охваченных различными видами

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 32
-----------------------------------	--	-----------------------------

		самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, наличие исполнительской дисциплины
<i>Степень самостоятельности</i>	до 0,5	применение в работе современных форм и методов организации труда; качественное ведение текущей документации
<i>Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач колледжа</i>	размер определяется директором	основание указывается в приказе

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам

3.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

3.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Таблица № 3

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
<i>Уровень профессиональной подготовки</i>	до 0,15	Высшее профессиональное образование по профилю работы или высшее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы
<i>Сложность, важность выполняемой работы;</i>	До 0,7	применение в работе современных педагогических форм и методов обучения, результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей
<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>	До 1,0	разработка учебно-программных, дидактических материалов и авторских программ использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса, индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов сохранение контингента студентов в группе наличие адаптированных образовательных программ для детей с ограниченными возможностями

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 33
--	--	-----------------------------

		<p>отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в группе (колледже)</p> <p>работа с родителями обучающихся</p> <p>соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды в учебном кабинете или мастерской</p> <p>участие работника в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, конференциях, конкурсах, открытых уроках наличие авторских программ кружков, факультативов</p> <p>экспертиза учебно-программных и методических материалов</p> <p>участие студентов профессиональной образовательной организации в республиканских и всероссийских олимпиадах, конкурсах в текущем учебном</p> <p>психолого-педагогическое сопровождение обучающихся снижение (отсутствие) количества обучающихся (воспитанников), студентов состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (воспитанниками), студентами уроков без уважительной причины</p>
<i>Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач колледжа</i>	размер определяется директором	основание указывается в приказе

4. Порядок установления персонального повышающего коэффициента библиотечным работникам

4.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для служащих, прочего персонала - 1,85

4.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Таблица № 4

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
-----------------	----------------------------	-------------------

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 34
------------------------------------	--	-----------------------------

<i>уровень профессиональной подготовки</i>	до 0,3	Среднее профессиональное образование по профилю работы или среднее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы. Высшее профессиональное образование по профилю работы или высшее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы.
<i>Сложность, важность выполняемой работы;</i>	до 0,9	<p>обеспечение обучающихся, студентов информационно-образовательными ресурсами, электронным библиотечным фондом</p> <p>содействие и участие в общеколледжных, районных (городских) мероприятиях</p> <p>пропаганда чтения как формы культурного досуга</p> <p>оформление стационарных, тематических выставок</p> <p>формирование актива библиотеки</p> <p>внедрение информационных технологий в работу библиотеки</p>
<i>Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач колледжа</i>	размер определяется директором	основание указывается в приказе

5. Порядок установления персонального повышающего коэффициента работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,0. Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере до 1,85

5.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Таблица № 5

<i>Критерий</i>	<i>Размер</i>	<i>Показатели</i>

<p>Организация: ГБПОУ БГТК</p>	<p>Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании</p>	<p>Стр. в документе: 35</p>
---	--	-----------------------------

<p><i>уровень профессиональной подготовки</i></p>	<p>До 0,2</p>	<p>Начальное профессиональное образование по профилю работы или начальное профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы. Среднее профессиональное образование по профилю работы или среднее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы.</p>
<p><i>Сложность, важность выполняемой работы;</i></p>		<p>подготовка экономических и технико-технологических расчетов</p> <p>своевременное проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиП</p> <p>оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p> <p>самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей</p> <p>развитие материально-технической</p> <p>обеспечение сохранности имуще-</p> <p>применение в работе современных форм и методов организации труда</p> <p>обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования</p> <p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>качественное ведение текущей документа-</p> <p>обеспечение исправного технического состояния автотранспорта</p> <p>отсутствие ДТП, нарушений ПДД</p> <p>обеспечение безопасной перевозки детей</p> <p>соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно - гигиенических норм; культуры образовательной среды</p>
<p><i>Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач колледжа</i></p>	<p>размер определяется директором</p>	<p>основание указывается в при-казе</p>

6. Порядок установления персонального повышающего коэффициента руководителям структурных подразделений, служащим, заведующему АХЧ

6.1. Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,0.

6.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Таблица № 6

<i>Критерий</i>	<i>Размер коэффициента</i>	<i>Показатели</i>
<i>уровень профессиональной подготовки</i>	до 0,3	Среднее профессиональное образование по профилю работы или среднее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы. Высшее профессиональное образование по профилю работы или высшее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы.
<i>Сложность, важность выполняе-</i>	до 0,7	разработка новых программ, положений, подготовка экономических и других видов расчетов
		своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся и работников, охваченных необходимыми видами контроля и учета
		медико-социальное сопровождение обучающихся и работников
		оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и пр.
		самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей
		развитие материально-технической базы
		качественное ведение статистической отчетности
		применение в работе современных форм и методов организации труда
		обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования, своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам
		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
качественное ведение различной текущей документации		

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 38
--	--	-----------------------------

		<p>качественный контроль законности, своевременности и правильности оформления бухгалтерских документов</p> <p>обеспечение рациональной организации учета и отчетности на основе прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля</p> <p>соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации</p> <p>отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в Пенсионный Фонд, в ФСС и ФОМС</p> <p>отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности организации</p> <p>соблюдение учетной политики организации</p> <p>обеспечение целевого использования бюджетных средств</p> <p>соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно - гигиенических норм; культуры образовательной среды</p> <p>развитие социального партнерства</p>
<i>Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач колледжа</i>	размер определяется директором	основание указывается в приказе

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 39
-----------------------------------	--	-----------------------------

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 40
--	--	-----------------------------

Приложение 2

ПЕРЕЧЕНЬ критериев оценки эффективности для установления премиальных выплат по итогам работы работников ГБПОУ Белебеевский гуманитарно технический колледж

1. Преподаватели, мастера производственного обучения

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестаций)	6
1.1	Общая успеваемость (в среднем по группам) 91-100% – 4 балла; 90% - 80% – 2 балла; 79 – 60% – 1 балл; 59% и менее – 0 баллов	4
1.2	Работа со студентами, имеющими академические задолженности (проведение консультаций, дополнительных занятий, отработка лабораторно-практических занятий, наличие расписания этих занятий)	2
2	Результаты участия студентов на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях	48
2.1	Национальный чемпионат профессионального мастерства (Ворлдскиллс): участие–10 баллов; призовое место – 14 баллов Региональный чемпионат профессионального мастерства (Ворлдскиллс): участие– 5 баллов; призовое место – 10 баллов Участие в отборочном туре регионального чемпионата – 3 балла	14
2.2	Олимпиады профессионального мастерства: всероссийский этап: участие–5 баллов; призовое место – 10 баллов; региональный этап: участие– 3 балла; призовое место – 8 баллов	10
2.3	<u>Олимпиады, конкурсы, соревнования и другие мероприятия:</u> всероссийские: участие – 3 балла; призовое место – 8 баллов республиканские: участие – 2 балла; призовое место – 5 баллов по региону: участие – 1 балл; призовое место – 4 баллов городские: участие – 1 балл; призовое место – 3 балла	20
2.4	<u>Дистанционные, заочные олимпиады, конкурсы:</u> участие – 1балл призовое место – 2 балла	2
2.5	<u>Мероприятия внутри колледжа:</u> научно–практические конференции, олимпиады, конкурсы, соревнования и др.: участие – 1 балл; призовое место – 2 балла	2
3	Профессиональная реализация педагога, участие в разработке и реализации основной образовательной программы	22
3.1	Участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов: 2 - 4 балла.	4
3.2	Разработка рабочей программы по дисциплине, практике - 2 балла, Разработка рабочей программы по модулю - 4 балла (оформление в соответствии с требованиями, утверждение в установленные сроки)	6

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 41
-----------------------------------	--	----------------------

3.3	Разработка методических указаний (рекомендаций), оценочных материалов по дисциплине, МДК, практике, самостоятельной работе, курсовому или дипломному проектированию: 2-4 балла.	4
3.4	Подготовка и проведение мероприятий различного уровня (конкурсов, олимпиад, конференций, соревнований, культурно-массовых мероприятий и др.): в рамках недели ЦК - 1 балл; общеколледжное мероприятие – 2 балла; муниципальный и региональные уровни – 4 балла;	4
3.5	Обмен опытом: проведение мастер – класса, открытого урока, тематическое выступление (в рамках школы преподавателя, на педсовете, методсовете, на заседаниях ЦК, совете классных руководителей и др.), публикации, методические разработки по обмену опытом.	2
3.6	Участие в профориентационной работе (родительские собрания, классные часы в школах, публикации в СМИ, День открытых дверей и др.)	2
4	Работа классного руководителя:	20
4.1	Сохранность контингента группы, работа со студентами, имеющими академические задолженности.	2
4.2	Участие группы в волонтерских акциях:	2
4.3	Работа с отчетными документами: отчеты, планы, информация в КДН, ОДН, характеристики, акты обследования жилья и др. (своевременность, полнота, систематичность, актуальность)	5
4.4	Работа с родителями (общие и групповые родительские собрания, индивидуальная работа)	2
4.5	Занятость студентов в кружках, секциях, клубах по интересам	1
4.6	Работа со студентами «группы риска» (сироты, инвалиды, студенты, стоящие на разного вида учетах).	4
4.7	Подготовка и участие группы во внеклассном мероприятии	4
5	Эффективное использование материально–технической базы колледжа: состояние учебного кабинета, проведение косметического ремонта	4
Итого		100

2. Заместитель директора

№ п/п	Критерии	Основание для начисления баллов по критерию	Максим. количество баллов
1.	Своевременное прохождение лицензирования и аккредитации, выполнение предписаний и устранение замечаний вышестоящих организаций	Наличие лицензии и свидетельства об аккредитации Отсутствие серьезных замечаний	5
2.	Составление отчетов вышестоящим организациям, координация отчетов структурных подразделений	Наличие отчетов: СПО-1; СПО-Мониторинг; годовых отчетов; отчетов о выполнении гос. задания; ФРДО и других – 3 балла	5

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 42
-----------------------------------	--	-----------------------------

		Отсутствие замечаний – 2 балла	
3.	Планирование и организация работы колледжа	Наличие и выполнение Программы развития и Программы модернизации колледжа	5
4.	Разработка локальных актов и нормативных положений	Наличие локальных нормативных актов	5
5.	Регулярное проведение педсоветов, методсоветов, рабочих совещаний, организация работы конфликтной комиссии	Наличие планов работы, протоколов и отчетов по проведению данных мероприятий Урегулирование конфликтов среди участников образовательного процесса	5
6	Своевременная и качественная разработка учебной документации	Наличие учебной документации: - график учебного процесса - ППССЗ и ППКРС - учебные планы - рабочие программы учебных дисциплин, ПМ, практик - индивидуальные учебные планы - тарификация преподавателей - фонды методических и оценочных средств - расписание учебных занятий - расписание консультаций, дополнительных занятий - контроль за ежегодной актуализацией учебно-планирующей документации	20
7.	Своевременная и качественная организация промежуточной аттестации	Наличие разработанных и утвержденных аттестационных материалов, графиков, итогов и анализа промежуточной аттестации Проведение квалификационных экзаменов при участии работодателей в установленные сроки	5
8.	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся	Общая успеваемость обучающихся: - 90% и более - 5 баллов; - 80-89% - 3 балла; - 70%-79% - 1 балл; менее 70 % - 0 баллов.	5
9.	Оценка уровня учебных достижений	Качественная успеваемость обучающихся: - 50% и более - 5 баллов; - 30-49% - 3 балла; - 29% и менее - 0 баллов	5
10.	Пропуски занятий обучающимися по неуважительным причинам	Снижение доли пропусков занятий студентами без уважительных причин: пропуски отсутствуют – 5 баллов; пропуски студентов без уважительной причины менее 10% – 3 балла; пропуски студентов без уважительной причины более 10% – 0баллов.	5
11.	Профессиональная активность	Выступление на педагогическом совете колледжа, проведение мастер-класса в рамках семинаров, конференций	4

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 43
------------------------------------	--	-----------------------------

12.	Своевременная организация Государственной итоговой аттестации и контроль за ходом ее проведения	Наличие разработанных и утвержденных: - программ ГИА по реализуемым специальностям и профессиям - формирование комиссий ГЭК и апелляционной комиссии - своевременное оформление приказов об утверждении тем ВКР, допуска обучающихся к ГИА - наличие расписания ГИА - анализ итогов ГИА, отсутствие неуспевающих выпускников по результатам ГИА - качество ГИА по колледжу более 70%	4
13.	Организация проведения демонстрационных экзаменов	Оформление документации для аккредитации площадки проведения ДЭ – 3 балла за каждую компетенцию; Организация работы экспертов – 3 балла за каждого эксперта; Количество студентов, сдававших ДЭ: До 50чел. -1 балл, 51-99 чел. -2 балла, Свыше 100 - 3 балла.	5
14.	Участие и результаты обучающихся в конкурсах профессионального мастерства	Наличие победителей, призеров и лауреатов конкурсов проф.мастерства. Организация работы СЦК, проведение региональных чемпионатов	5
15.	Участие и результативность профориентационной работы	Выполнение КЦП Участие в проведении Дней открытых дверей, выставках, ярмарках вакансий	5
16.	Использование ИТ технологий в профессиональной деятельности	Использование технических средств и программных продуктов: -электронной почты МО и колледжа -оформление мониторингов на ГИВЦ - заполнение Гугл-форм	3
17.	Участие в информационном наполнении интернет - ресурсов, способствующих формированию позитивного образа колледжа	Своевременность и полнота размещения информации по учебной работе на сайте колледжа, социальных сетях	3
18.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	Отсутствие замечаний по исполнению трудовой дисциплины Отсутствие замечаний по охране труда	2
19.	Отсутствие претензий по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства	Отсутствие – 1 балл Есть- 0 баллов	1
20.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, преподавателей	Отсутствие – 1 балл Есть- 0 баллов	1
21.	Выполнение срочных и особо важных работ, влияющих на качество и результаты работы колледжа	Есть- 1 балл Отсутствие – 0 баллов	1
22.	Соблюдение сроков выполнения работ и	Соблюдение - 1 балл	1

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 44
------------------------------------	--	-----------------------------

	сдачи отчетной документации	Не соблюдение – 0 баллов	
		Итого	100

3. Заведующий отделением

1.	Своевременная и качественная разработка учебной документации	Наличие учебной документации: - график учебного процесса - календарные графики учебного процесса - план работы отделения - отчет по итогам семестра (учебного года) - личные дела групп - расписание учебных занятий - расписание консультаций, дополнительных занятий - наличие и оформление книг ознакомления с процедурой промежуточной аттестации - наличие и оформление книг ознакомления с процедурой проведения ГИА - наличие и качественное оформление сводных ведомостей промежуточной аттестации - составление протоколов стипендиальной комиссии - своевременная подготовка приказа о назначении академической стипендии, - подготовка документов на стипендию Правительства РФ, Главы РБ	15
2.	Осуществление контроля над выполнением учебной нагрузки преподавателями	- тарификация преподавателей - контроль заполнения журналов - участие в распределении педагогической нагрузки, подготовка приказов - качественный мониторинг выполнения учебной нагрузки преподавателями	10
3.	Подготовка отчетов	Подготовка данных для составления отчетов СПО-1; СПО-Мониторинг; годовых отчетов; отчетов о выполнении гос. задания; ФРДО и других	8
4.	Разработка локальных актов и нормативных положений	Участие в разработке локальных нормативных актов	5
5.	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся	Общая успеваемость обучающихся: - 90% и более - 5 баллов; - 80-89% - 3 балла; - 70%-79% - 1 балл; менее 70 % - 0 баллов.	5
6.	Оценка уровня учебных достижений	Качественная успеваемость обучающихся: - 50% и более - 5 баллов; - 30-49% - 3 балла; - 29% и менее - 0 баллов	5
7.	Пропуски занятий обучающимися по неуважительным причинам	Снижение доли пропусков занятий студентами без уважительных причин: пропуски отсутствуют – 5 баллов;	5

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 45
--	--	-----------------------------

		пропуски студентов без уважительной причины менее 10% – 3 балла; пропуски студентов без уважительной причины более 10% – 0 баллов.	
8	Своевременная и качественная организация промежуточной аттестации	Наличие разработанных и утвержденных аттестационных материалов, графиков, итогов и анализа промежуточной аттестации; Проведение квалификационных экзаменов при участии работодателей в установленные сроки	5
9	Своевременная организация Государственной итоговой аттестации и контроль за ходом ее проведения	Своевременное оформление приказов об утверждении тем ВКР, допуска обучающихся к ГИА Оформление сводных ведомостей выпускных групп Контроль за оформлением портфолио выпускников на ГИА Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам ГИА Своевременная сдача личных дел выпускников в архив	10
10	Организация проведения демонстрационных экзаменов	Количество студентов, сдававших ДЭ: до 50чел. - 1 балл, 51-99 чел. - 2 балла, свыше 100- 3 балла.	10
11	Участие и результаты обучающихся в конкурсах профессионального мастерства	Наличие победителей, призеров и лауреатов конкурсов, проф.мастерства: (за каждого) - республиканские–2 балла - межрегиональные- 3 баллов - всероссийские- 4 баллов - международные–5 баллов	5
12	Профессиональная активность	Выступление на педагогическом совете колледжа, проведение мастер-класса в рамках семинаров, конференций - 2 балла; Проведение обучающих семинаров мастер-класса, презентации деятельности в рамках семинаров, форумов за пределами колледжа – 3 балла	5
13	Использование IT технологий в профессиональной деятельности	Использование технических средств и программных продуктов: -электронной почты МО и колледжа -оформление мониторингов на ГИВЦ - заполнение Гугл-форм	3
14	Участие в информационном наполнении интернет - ресурсов, способствующих формированию позитивного образа колледжа	Своевременность и полнота размещения информации по работе на сайте колледжа, в социальных сетях	3
15	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	Отсутствие замечаний по исполнению трудовой дисциплины Отсутствие замечаний по охране труда	2
16	Отсутствие претензий по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящих органов	Отсутствие – 1 балл Есть- 0 баллов	1

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 46
-----------------------------------	--	-----------------------------

	ящего руководства		
17	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, преподавателей	Отсутствие – 1 балл Есть- 0 баллов	1
18	Выполнение срочных и особо важных работ, влияющих на качество и результаты работы колледжа	Есть- 1 балл Отсутствие – 0 баллов	1
19	Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации	Соблюдение - 1 балл Не соблюдение – 0 баллов	1
		Итого	100

4. Диспетчер, секретарь учебной части, лаборант

1.	Качественное составление расписания учебных занятий и осуществления действенного контроля над их реализацией	Наличие расписания учебных занятий в соответствии с учебными планами, планам, графиком учебного процесса и санитарными нормами, с учетом загруженности кабинетов – 15 баллов Своевременные замены занятий, отсутствие замечаний со стороны участников образовательного процесса – 10 баллов Своевременное обновление на сайте расписания учебных занятий с учетом замен– 5 баллов Соблюдение санитарно-гигиенических требований к составлению расписания учебных занятий – 5 баллов	20
2.	Осуществление контроля над выполнением учебной нагрузки преподавателями	Мониторинг выполнения учебной нагрузки преподавателями, заполнения ими учебных журналов	6
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов и справок в бухгалтерию	Своевременное предоставление всех форм отчетности в бухгалтерию	4
4.	Качественное ведение и оформление документации	Наличие и своевременное оформление документации: - книги выдачи дипломов, дубликатов и др. документов об образовании - 5 баллов - книга выдачи зачетных книжек и студенческих билетов – 5 баллов - подготовка ведомостей текущего контроля, промежуточной аттестации – 5 баллов - Форма 2,3 – 5 баллов	20
5.	Достоверное и качественное заполнение дипломов об окончании колледжа	- отсутствие испорченных бланков дипломов и приложений – 10 баллов - оформление дубликатов дипломов – 2 балла за каждый (но не более 10 баллов)	20
6.	Качественное ведение и оформление документации	Наличие и своевременное оформление документации: - справки в ПФР – 5 баллов - справки по месту требования – 5 баллов	20

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 47
--	--	-----------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> - справки о периоде обучения и об обучении – 1 балл за каждую (но не более 10 баллов) - индивидуальные ведомости обучающихся – 5 баллов, - оформление сводных ведомостей выпускных групп – 3 балла - своевременное подготовка и внесение данных в ФИС ФРДО– 10 баллов 	
7.	Использование ИТ технологий в учебном процессе	Работа с программой 1С: <ul style="list-style-type: none"> - по заполнению и оформлению дипломов, - внесение данных по промежуточной аттестации по группам 	6
8.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	Отсутствие замечаний по исполнению трудовой дисциплины Отсутствие замечаний по охране труда	4
		Итого	100

5. Методист

1.	Организация работы по повышению квалификации педагогических работников	Составление графика повышения квалификации – 2 балла Организация и мониторинг прохождения курсов повышения квалификации педагогами – 4 балла Организация работы школы педагога – 4 балла	10
2.	Организация и проведение аттестации педагогических работников	Составление графика аттестации – 2 балла Организация аттестационных мероприятий – 2 балла Подготовка и проверка сопроводительных документов – 4 балла Анализ портфолио – 2 балла Подготовка отчетов – 2 балла	12
3.	Обобщение и транслирование опыта работы	Организация и проведение двух и более обучающих семинаров для сотрудников колледжа (при наличии подтверждающих документов) – 3 балла; Участие в организации и проведении мастер-классов в рамках недель МЦК, занятий Школы педагога – 3 балла Подготовка педагогов колледжа к проведению мастер-классов, открытых уроков за пределами колледжа – 2 балла; Личное участие в проведении обучающих семинаров, мастер-классов, презентаций деятельности в рамках семинаров, форумов и др. за пределами колледжа (на уровне РБ, РФ) – 2 балла	10
4.	Подготовка педагогов колледжа к участию в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Результативность участия педагогов, курируемых методистом, в конкурсах профессионального мастерства (учитывается только при личном участии методиста в подготовке преподавателя и его материалов на конкурс):	10

<p>Организация: ГБПОУ БГТК</p>	<p>Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании</p>	<p>Стр. в документе: 48</p>
---	--	-----------------------------

		- наличие победителей на республиканском уровне – 4 балла, -наличие победителей на всероссийском и международном уровнях – 6 баллов	
5.	Разработка и оказание помощи педагогическим работникам в разработке учебно- методических (научно- методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на внутри колледжном, региональном, федеральном уровнях	Наличие личных учебно- методических материалов с рецензиями, заключением методического совета или иных органов на уровне колледжа , РБ и РФ с рекомендациями к применению в образовательном процессе – 3 балла Оказание помощи педагогам в разработке учебно-методических материалов, публикаций - 3балла	6
6.	Организация участия в научно- исследовательской работе обучающихся (конференции, выставки наличие публикаций, работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня)	Результаты участия обучающихся в научно- исследовательской работе: - организация и проведение студенческих научно-практических конференций (на уровне колледжа) – 2 балла; - оказание помощи участникам научно-практических конференций - республиканских - 2 балла - федеральных - 3 балла	7
7.	Организация и мониторинг участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях разного уровня, в чемпионатах WSR, олимпиадах профессионального мастерства	Мониторинг участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах – 3 балла Организация внутриколледжных олимпиад и конкурсов – 3 балла Оказание помощи педагогам в подготовке к олимпиадам и конкурсам за пределами колледжа – 3 балла Отчет по итогам олимпиад, конкурсов– 3 балла	12
8.	Результативность профориентационной работы	Участие в: -профориентационных мероприятиях в школах города, республики – 2 балла за 1 мероприятие - в Днях открытых дверей – 2 балла	10
9.	Качественное ведение и оформление документации	Наличие и своевременное оформление документации: - проекты приказов, - списки слушателей Школы педагога, списки аттестующихся педагогов, - графики, - план работы Школы педагога, - протоколы методического совета	6
10.	Участие в формировании цифровой образовательной среды	Формирование электронной базы учебно- методических и оценочных материалов Оказание методической помощи преподавателям, при составлении электронных курсов	6
11.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	Отсутствие замечаний по исполнению трудовой дисциплины и охраны труда	4
12.	Отсутствие претензий по качеству и содержанию работы со стороны	Отсутствие – 1 балл Есть- 0 баллов	1

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 49
------------------------------------	--	-----------------------------

	вышестоящего руководства		
13.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, преподавателей	Отсутствие – 2балла Есть- 0 баллов	2
14.	Выполнение срочных и особо важных работ, влияющих на качество и результаты работы колледжа	Есть- 2 балла Отсутствие – 0 баллов	2
15.	Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации	Соблюдение - 2 балл Не соблюдение – 0 баллов	2
		Итого	100

6. Ведущий библиотекарь, библиотекарь

1.	Качественное ведение и оформление документации	Наличие и своевременное оформление документации: - план работы библиотеки – 2 балла - годовой отчет – 2 балла - отчеты СПО-2, СПО-Мониторинг и др. –2 балла - локальные акты по библиотеке – 2 балла	8
2.	Комплектование библиотечного фонда, обеспечивающего учебный процесс полным объемом литературы на основании требований ФГОС.	Комплектование библиотечного фонда: - 100% - 10 баллов - 90% - 8 баллов - 80% - 6 баллов - менее 80%– 0 баллов	10
3.	Своевременная подписка на периодические издания.	Выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания согласно требованиям ФГОС СПО: - 100% – 3 баллов - 90% – 2 баллов - 80% – 1 балла - менее 80% – 0 баллов	3
4.	Взаимосвязь с председателями ЦК, своевременный сбор заявок на учебную литературу, соответствующую требованиям ФГОС.	Документы отчетности, посещение заседаний методических советов и заседаний ЦК.	4
5.	Внедрение информационных технологий в работу в библиотеки.	- наличие заключенных договоров с ЭБС – 2 балла; - наличие электронного каталога (100% - 3 балла, 90% – 2 балла, 80% – 1 балл, менее 80% – 0 баллов) - систематическое размещение информации на сайте колледжа – 2 балла - охват обучающихся по подключению к ЭБС (100% – 5 баллов, 90% – 3 балла, 80% – 1 балл, менее 80% – 0 баллов)	10
6.	Достижение высокой читательской активности обучающихся	- проведение классных часов, литературных чтений, диспутов, бесед, участие во внутриколледжных мероприятиях (по 1 баллу за мероприятие, но не более 5 баллов)	5
7.	Участие и результативность профориентационной работы	- участие в профориентационных мероприятиях, в Днях открытых дверей – 3 балла за каждое (но не более 9 баллов)	9
8.	Профессиональная активность	- наличие договоров с библиотеками города и других учебных заведений	2

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 50
------------------------------------	--	-----------------------------

9.	Качественное обслуживание пользователей, выполнение справочно-библиографических запросов.	<p>Дневник работы библиотеки: - своевременный ежедневный учет посещений и книговыдачи по отраслям знаний – 10 баллов</p> <p>-ежемесячное подведение итога учета книг и посещений, итоговые данные переносятся на первую строку следующей страницы – 4 баллов</p> <p>-на основании суммирования ежемесячных данных составляется годовой отчет за учебный год – 2 балла</p> <p>-сведения о массовых мероприятиях указываются сразу после их проведения – 2 балла</p>	18
10.	Участие в работе с фондом: отбор и списание ветхой и устаревшей по содержанию литературы, ремонт книг	<p>Своевременно проводить отбор ветхой и устаревшей литературы – 2 балла;</p> <p>-формирование актов на списание литературы в печатном оформлении – 2 балла;</p> <p>-работа с оформлением актов: исключение из инвентарной книги, топографического, алфавитного, систематического и электронного каталогов –2 балла;</p> <p>-ремонт книг – 1 балл</p>	7
11.	Сохранность библиотечного фонда	<p>Контроль за сохранностью библиотечного фонда :</p> <p>- работа с задолжниками – 4 балла</p> <p>- информирование классных руководителей – 1балл</p> <p>- информирование старост групп –1 балл.</p>	6
12.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	<p>- отсутствие замечаний по исполнению трудовой дисциплины – 2 балла</p> <p>- отсутствие замечаний по охране труда – 2 балла</p>	4
13.	Своевременная и качественная организация и проведение мероприятий: индивидуальная и массовая работа.	<p>- организация книжных выставок, полок – 2 балла,</p> <p>- проведение массовых мероприятий по продвижению книг и чтения среди пользователей – 2 балла,</p> <p>- совместная работа с преподавателями – 2 балла,</p> <p>- индивидуальная работа со студентами –2 балла</p>	8
14.	Работа со справочными и поисковыми системами	Наличие справочно-библиографического аппарата библиотеки: каталоги (электронный, алфавитный, систематический), словари, справочники, ЭБС	6
		Итого	100

7. Руководитель практики, заведующий мастерскими

1.	Заключение договоров с предприятиями, учреждениями, организациями по обеспечению ими мест практик, осуществление контроля за выполнением условий таких договоров.	<p>Подготовка документации и организация заключения договоров о сотрудничестве (или об организации и проведении производственных практик) – 4 балла</p> <p>Охват обучающихся 100% - 8 баллов;</p>	12
----	---	---	-----------

<p>Организация: ГБПОУ БГТК</p>	<p>Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании</p>	<p>Стр. в документе: 51</p>
---	--	------------------------------------

		70% - 6 баллов , 50% - 3 балла	
2.	Организация производственных практик	Распределение студентов по предприятиям (организациям) - 2 балла Организация медицинского осмотра (по требованию предприятий) - 2 балла Проведение организационных собраний студентов, направляемых на практику – 1 балл Направление студентов на обучение рабочим профессиям – 1 балл Работа по организации практик и трудоустройству студентов из категории «сироты», «инвалиды» - 2 балла	8
3.	Своевременная и качественная разработка учебной документации	Рабочие программы практик – 3балла Методические и оценочные материалы – 3 балла	6
4.	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся по итогам практик	Общая успеваемость обучающихся: - 90% и более - 10 баллов; - 80-89% - 5 баллов; - 70%-79% - 1 балл; менее 70 % - 0 баллов.	10
5.	Пропуски обучающимися практик по неуважительным причинам	Пропуски отсутствуют – 10 баллов; Пропуски студентов без уважительной причины менее 10% – 5 баллов; Пропуски студентов без уважительной причины более 10% – 0 баллов.	10
6.	Контроль процесса производственного обучения	Контроль выполнения нагрузки руководителями практик (взаимодействие со службами персонала предприятий, проверка журналов учета руководства практикой) – 5 баллов	5
7.	Участие и результативность профориентационной работы	- участие в проведении Дней открытых дверей, выставках, ярмарках вакансий, Дней предприятий и других мероприятиях; организация рекламных мероприятий;	3
8.	Содействие трудоустройству выпускников	Проведение мониторинга планируемого и фактического трудоустройства выпускников колледжа – 5 баллов Сбор информации по вакансиям предприятий для выпускников колледжа – 3 балла Консультации студентов по вопросам летней занятости и предстоящего трудоустройства – 2 балла Работа с выпускниками колледжа – 2 балла Организация и проведение мероприятий, содействующих трудоустройству – 2 балла Организация для студентов экскурсий на базовые предприятия – 1 балл Организация и проведения совещаний с участием социальных партнеров по вопросам сотрудничества – 5 баллов	20
9.	Профессиональная активность	Участие в подготовке и проведении педагогических советов, производственных сове-	5

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 52
------------------------------------	--	-----------------------------

		щаний и семинаров - 3 балла Работа в составе в жюри конкурсов по профессиональному мастерству – 2 балла	
10.	Использование IT технологий в профессиональной деятельности	Использование технических средств и программных продуктов: - электронной почты колледжа	2
11.	Участие в информационном наполнении интернет-ресурсов	Своевременность и полнота размещения информации на сайте колледжа, в социальных сетях	5
12.	Организация разработки графиков учебного процесса	Отсутствие замечаний	2
13.	Обеспечение необходимым оборудованием, материалами и инвентарем учебно-производственных мастерских	Обеспечение 100% - 8 80% - 4 70% и ниже - 0	8
14.	Организация стажировок преподавателей на предприятиях	Мониторинг прохождения курсов повышения квалификации педагогическими работниками	2
15.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	Отсутствие замечаний	2
		Итого	100

8. Заведующий воспитательной службой

1.	Составление отчетов вышестоящим организациям, координация отчетов структурных подразделений	Наличие отчетов: годовых отчетов; отчетов о реализации СПТ на предмет потребления наркотических веществ и других. Отсутствие замечаний	10
2.	Снижение доли (отсутствие) правонарушений	Снижение доли правонарушений – 4 балла Отсутствие – 6 баллов	6
3.	Разработка локальных нормативных актов и положений	Наличие локальных нормативных актов	10
4.	Регулярное проведение педсоветов, рабочих совещаний; конфликтной, учебно-воспитательной и других комиссий, Совета профилактики, Совета Наркопоста, Студенческого совета, Совета родителей, Совета классных руководителей	Наличие планов работы, протоколов и отчетов по проведению данных мероприятий – 6 балла Урегулирование конфликтов среди участников образовательного процесса – 2 балла	8
5.	Отсутствие претензий по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства	Отсутствие претензий со стороны директора колледжа – 3 балла; Своевременное устранение замечаний – 1 балл	3
6.	Своевременная и качественная разработка документации	Программы воспитания и календарные графики по специальностям и профессиям - 8 баллов Планы работы сотрудников воспитательной службы – 1 балл; Социальные паспорта учебных групп колледжа – 3 балла; Документация по направлениям деятельности – 6 балла	18
7.	Участие и результативность	Участие в проведении Дней открытых две-	5

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 53
-----------------------------------	--	-----------------------------

	профориентационной работы	рей, выставках, ярмарках вакансий и других мероприятиях; Организация рекламных мероприятий; Организация экскурсий для абитуриентов; Встречи с родителями будущих абитуриентов	
8.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, смотрах	Победы на мероприятиях федерального уровня - 12 баллов Участие в мероприятиях федерального уровня – 4 балла Победы на мероприятиях регионального уровня - 8 баллов Участие в мероприятиях регионального уровня – 2 балла Победы на мероприятиях городского (регионального СД ПОО) уровня - 6 баллов	12
9.	Профессиональная активность	Выступление на педагогическом совете колледжа, проведение мастер-класса в рамках семинаров, конференций - 2 балла; Проведение обучающих семинаров, мастер-класса, презентации деятельности в рамках семинаров, форумов за пределами колледжа –4 балла	6
10.	Участие в информационном наполнении интернет- ресурсов, способствующих формированию позитивного образа колледжа	Своевременность и полнота размещения информации на сайте колледжа , в социальных сетях – 3балла	3
11.	Наличие разработанных и реализуемых в колледже авторских социальных проектов	Более 3 проектов – 5 баллов	5
12.	Работа с родителями (законными представителями).	Индивидуальные консультации по конкретной проблеме–2 балла Выступление на общих и групповых родительских собраниях, проведение обучающих семинаров - 2 балла	4
13.	Высокая интенсивность деятельности	Более 10 мероприятий в месяц – 8 баллов От 4 до 10 мероприятий в месяц – 4 балла	8
14.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	Отсутствие замечаний	2
		Итого	100

9. Педагог-организатор, социальный педагог, педагог - психолог

1.	Высокая интенсивность деятельности	Более 10 мероприятий в месяц – 8 баллов От 4 до 10 мероприятий в месяц – 4 балла	8
2.	Высокий уровень проведения мероприятий	Отсутствие жалоб- 3 балла	3
3.	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних	Снижение (отсутствие) обучающихся, стоящих на внутреннем учете колледжа-1 балл; Снижение (отсутствие) обучающихся, стоя-	3

<p>Организация: ГБПОУ БГТК</p>	<p>Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании</p>	<p>Стр. в документе: 54</p>
---	--	------------------------------------

		<p>щих на учете в ОДН – 2 балла Увеличение количества обучающихся, стоящих на учете - 0 баллов</p>	
4.	Отсутствие претензий по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства	Отсутствие претензий – 2 балла; Своевременное устранение замечаний – 0 баллов;	3
5.	Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации	Предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности в установленные сроки внутри колледжа – 4 балла;	4
6.	Организация работ по профильному направлению деятельности	Проведение мероприятий по профильному направлению деятельности (ССУ, профилактика экстремизма, терроризма и др.) – 5 баллов	5
7.	Организация работы волонтерского центра	Организация участия добровольцев во внешних мероприятиях – 2 балла;	5
8.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, смотрах	<p>Победы на мероприятиях федерального уровня - 8 баллов Участие в мероприятиях федерального уровня – 2 баллов Победы на мероприятиях регионального уровня - 5 балла Участие в мероприятиях регионального уровня – 1 баллов Победы на мероприятиях городского (регионального СД ПОО) уровня – 4 балла</p>	8
9.	Взаимодействие с учреждениями культуры, молодежной политики, спорта	<p>Организация посещения обучающимися концертов, выставок и т. д. – 2балла Подготовка участников внешних конкурсов, мероприятий и т. д. – 3 балла</p>	5
10.	Участие в информационном наполнении интернет-ресурсов, способствующих формированию позитивного образа колледжа	Предоставление информационных материалов для сайта колледжа и для официальных аккаунтов колледжа в социальных сетях – 3 балла;	3
11.	Охват учащихся, состоящих на ВКУ, на учете в КДН, ОДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция).	<p>Охват 100% - 5 баллов Охват менее 100% - 0 баллов</p>	5
12.	Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию.	<p>Проведение диагностических мероприятий по выявлению одаренности – 1балл Постоянно действующие мероприятия для данной категории обучающихся (семинар, клуб, гостиная, тренинги) – 3 балла</p>	4
13.	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.).	<p>- более 10 индивидуальных консультаций по конкретной проблеме – 2 балла - постоянно действующие мероприятия (семинар, клуб, гостиная, тренинги) – 2балла</p>	4
14.	Повышение психологической культуры родителей (законных представителей).	- более 10 индивидуальных консультаций по конкретной проблеме – 2 балла	6

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 55
--	--	-----------------------------

		- выступление на общих и групповых родительских собраниях, проведение обучающего семинара – 2 балла - постоянно-действующие мероприятия (семинар, клуб, гостиная, тренинги) – 2 балла	
15.	Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации	Предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности в установленные сроки внутри колледжа – 5 баллов; Предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности в установленные сроки внешними организациями – 6 баллов	6
16.	Использование IT технологий в профессиональной деятельности (освоение новых программных продуктов по профилю деятельности)	- создание электронных диагностических методик – 6 баллов	6
17.	Визуализация деятельности	Оформление и систематическое обновление стенда – 2 балла; Разработка методических материалов (буклетов, памяток) – 4 балла;	6
18.	Наличие установленной документации по профилю деятельности	Наличие личных дел обучающихся из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – 2 балла; Наличие пакетов документов для обучающихся, получающих социальные выплаты по различным категориям – 4 балла	4
19.	Представление интересов обучающихся в органах МВД, прокуратуры и т.д.	Выезд в нерабочее время – 4 баллов Выезд в нерабочее время за территорию г. Белебей – 6 баллов	6
20.	Недопущение нарушения прав обучающихся, относящихся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Отсутствие жалоб- 4 балла:	4
21.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	Отсутствие замечаний	2
		Итого	100

10. Воспитатель общежития

1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	Отсутствие жалоб - 20 баллов; Единичные жалобы – 10 баллов	20
2.	Отсутствие претензий по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства	Отсутствие претензий – 4 балла; Отсутствие фактов нарушения Правил внутреннего распорядка общежития, Устава колледжа – 12 баллов	16

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 56
------------------------------------	--	-----------------------------

3.	Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации	Предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности в установленные сроки внутри колледжа – 6 баллов, внешними организациями – 8 баллов	14
4.	Участие в информационном наполнении интернет - ресурсов, способствующих формированию позитивного образа колледжа	Предоставление информационных материалов для сайта колледжа и для официальных аккаунтов колледжа в социальных сетях – 4 балла	4
5.	Организация работы студенческого совета общежития	Организация системной работы студенческого совета	8
6.	Высокая интенсивность деятельности (организация массовых мероприятий с охватом более 30 человек)	Более 5 мероприятий в месяц – 10 баллов От 2 до 4 мероприятий в месяц – 5 баллов	10
7.	Профессиональная активность : проведение мастер-классов, презентаций, выступлений на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	Выступление на педагогическом совете, конференции, семинаре, проведение мастер-класса, презентации внутри колледжа – 2 балла; выступление на республиканских конференциях, проведение мастер- класса, презентации и др. за пределами колледжа – 4 балла	6
8.	Работа с родителями (законными представителями).	Индивидуальные консультации по конкретной проблеме –2 балла Выступление на общих и групповых родительских собраниях, проведение обучающего семинара - 4 балла	6
9.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, студиях, секциях (и т.д.)	Сохранение доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях – 3 балла; - увеличение доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях – 2 баллов;	5
10.	Визуализация деятельности	Оформление и систематическое обновление стендов – 4 балла; - разработка методических материалов (буклетов, памяток) – 5 баллов	9
11.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	Отсутствие замечаний	2
		Итого	100

11. Руководитель физвоспитания, преподаватель-организатор БЖД

1.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, смотрах	Победы на мероприятиях федерального уровня - 25 баллов Участие в мероприятиях федерального уровня – 8 баллов Обеды на мероприятиях регионального уровня - 20 баллов Участие в мероприятиях регионального уровня – 5 баллов	25
----	--	---	-----------

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 57
--	--	-----------------------------

		Победы на мероприятиях городского (регионального СД ПОО) уровня –15 баллов	
2.	Проведение мастер-классов, презентаций, выступлений на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	Профессиональная активность: - выступление на педагогическом совете, конференции, семинаре, проведение мастер-класса, презентации внутри колледжа – 2 балла; - выступление на республиканских конференциях, проведение мастер-класса, презентации и др. за пределами колледжа – 3 балла	5
3.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.)	Сохранение доли обучающихся, занимающихся в кружках, студиях – 3 балла; Увеличение доли обучающихся, занимающихся в кружках, студиях – 5 баллов	5
4.	Отсутствие претензий по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства	Отсутствие претензий со стороны администрации – 3 балла; Своевременное устранение замечаний – 0 баллов	2
5.	Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации	Предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности в установленные сроки внутри колледжа – 6 баллов;	4
6.	Участие в информационном наполнении интернет - ресурсов, способствующих формированию позитивного образа колледжа	Предоставление информационных материалов для сайта колледжа и для официальных аккаунтов колледжа в социальных сетях	6
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры Создание условий для бесперебойной работы (своевременного устранения проблем) спортивных сооружений	Качественная деятельность по развитию и обустройству, высокая эстетизация предметного кабинета или спортивного зала	6
8.	Организация и проведение мероприятий по военно- патриотической работе, спортивной работе	Отчеты педагога о проделанной работе, организационные приказы, планы мероприятий - не менее 4 мероприятий в год - 6 баллов	10
9.	Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат	Отчет педагога о численности юношей, поставленных на учет; подтверждающие документы из военкомата: акт сверки данных воинского учета граждан, не пребывающих в запасе в военном комиссариате, справки о постановке на учет - не менее 70% - 5 баллов	5
10.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	Программы мероприятий, приказы	5
11.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	Без замечаний – 5 баллов Наличие замечаний – 0 баллов	5

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 58
-----------------------------------	--	-----------------------------

12.	Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат	Подтверждающие документы из военкомата: - акт сверки данных воинского учета граждан, не пребывающих в запасе в военном комиссариате (ф. № 20)– 10 баллов; - справки о постановке на учет – 10 баллов	16
13.	Работа с военными комиссариатами Документальное оформление граждан, постановленных на воинский учет	Своевременное оповещение обучающихся о вызове в военные комиссариаты	6
Итого			100

12. Главный бухгалтер, бухгалтер

1.	Формирование и своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской информации о деятельности учреждения, имущественном положении	Отсутствие обоснованных замечаний- 15 баллов Имеются обоснованные замечания – 0 баллов	15
2.	Отсутствие финансовых нарушений по итогам проверок контролирующих органов	Отсутствие нарушений по актам проверок – 15 баллов Имеется – 0 баллов	15
3.	Контроль за начислением и своевременной уплатой налогов и сборов в бюджеты всех уровней, страховых взносов	Отсутствие финансовых санкций от ИФНС, ПФР – 15 баллов Имеются – 0 баллов	15
4.	Организация бухгалтерского учета хозяйственно- финансовой деятельности и контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов.	1.Обеспечение соблюдения документооборота в бухгалтерском учете - 10 баллов; 2. Обеспечение соблюдение порядка оформления первичных и бухгалтерских документов - 5 баллов; 3. Обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины -5 баллов; 4. Формирование в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете учетную политику- 5 баллов; 5.Организация учета имущества, обязательств и хозяйственных операций, поступающих основных средств, ТМЦ и денежных средств, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с их движением - 5 баллов; Отсутствует- 0 баллов	30
5.	Составление отчетов вышестоящим организациям, координация отчетов структур колледжа	Отсутствие – 0 баллов Есть- 10 баллов	10
6.	Отсутствие претензий по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства	Отсутствие – 5 баллов Есть- 0 баллов	5

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 59
--	--	-----------------------------

7.	Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации	Соблюдение - 5 балл Не соблюдение – 0 баллов	5
8.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	Отсутствие замечаний	5
		Итого	100

Заведующий АХС, специалист по охране труда

1.	Уровень осуществления взаимодействия с городской антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, службой санитарного государственного контроля, военным комиссариатом	Оперативность и своевременность обмена информацией с взаимодействующими структурами в части, касающейся образовательного учреждения – 5 баллов Обеспечение участия сотрудников взаимодействующих структур в мероприятиях комплексной безопасности, проводимых в колледже – 5 баллов Своевременность и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации при осуществлении взаимодействия с городской антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, службой санитарного государственного контроля, военным комиссариатом – 5 баллов	15
2.	Качество организации и обеспечения проведения комплексной безопасности в образовательном учреждении	Своевременность, полнота и качество разработки планирующей и отчетной документации по вопросам комплексной безопасности образовательного учреждения – 4 балла Организация и обеспечение физической охраны образовательного учреждения и контрольно-пропускного режима – 4 балла Эффективность мероприятий по подготовке (степень обученности) персонала и обучающихся к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях – 4 балла Осуществление разработки наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса – 4 балла Состояние правомерности и безопасности использования помещений образовательного учреждения по договорам пользования и аренды – 4 балла Эффективность работы по устранению причин и условий, способствующих техногенным авариям и происшествиям в образовательном учреждении – 2 балла Обеспечение выполнения требований пожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда (отсутствие предписаний Госпожнадзора в течение предыдущего периода, либо 100%	26

<p>Организация: ГБПОУ БГТК</p>	<p>Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании</p>	<p>Стр. в документе: 60</p>
---	--	------------------------------------

		устранение) – 4 балла	
3.	Обеспечение комплексной безопасности колледжа	<p>Разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и др. нормативных актов – 5 баллов</p> <p>Своевременное и качественное заполнение всех документов по противопожарной безопасности – 5 баллов</p> <p>Организация контрольно-пропускного режима – 5 баллов</p> <p>Наличие действующей АПС – 5 баллов</p> <p>Наличие действующего автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации – 5 баллов</p> <p>Наличие действующей «тревожной кнопки» – 5 баллов</p> <p>Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в колледже – 5 баллов</p>	35
4.	Обеспечение выполнения пожарной и электробезопасности, охрана труда	<p>Количество пунктов, не требует финансовых вложений, в предписаниях контролирующих органов по каждому зданию не превышает</p> <p>10- 15 баллов</p> <p>15- 5 баллов</p> <p>20-0 баллов</p>	15
5.	Качество подготовки текущего и капитального ремонта зданий колледжа и общежитий	<p>- своевременная подготовка документов на проведение текущих и капитальных ремонтов – 15 баллов</p> <p>- подготовка и плановое проведение текущего ремонта своими силами – 10 баллов</p> <p>отсутствие ремонтных работ – 0 баллов</p>	15
6.	Своевременное обеспечение необходимым оборудованием, материалами и инвентарем для поддержания образовательного процесса	<p>- отсутствие жалоб и замечаний – 10 баллов</p> <p>- до 10 жалоб и замечаний – 5 баллов</p> <p>- более 10 жалоб и замечаний – 0 баллов</p>	10
7.	Работа по благоустройству зданий и территорий колледжа и общежитий	<p>- отсутствие жалоб и замечаний – 10 баллов</p> <p>- до 10 жалоб и замечаний – 5 баллов</p> <p>- более 10 жалоб и замечаний – 0 баллов</p>	10
8.	Обеспечение стабильного функционирования колледжа, отсутствия сбоев в эксплуатации инженерных коммуникаций, внешних и внутренних сетей	<p>- безаварийная работа – 15 баллов</p> <p>- авария или сбой по вине зам. директора – 0 баллов</p>	15
9.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа	<p>- отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора, не требующих финансовых вложений – 15 баллов</p> <p>до 10 предписаний в каждом здании – 5 баллов</p> <p>- более предписаний 10 – 0 баллов</p>	15

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 61
------------------------------------	--	-----------------------------

10.	Наличие локальных актов и инструкций по Охране труда для преподавателей и педагогического состава	-наличие -10 баллов -отсутствие - 0 баллов	10
11.	Доведение директивных и нормативных документов по охране труда и техники безопасности для преподавателей и сотрудников колледжа	-наличие -15 баллов -отсутствие-0 баллов	15
12.	Своевременное представление отчетности в вышестоящие органы	- без замечаний –10 баллов - одно замечание по каждому отчету – 5 баллов - более одного замечания – 0 баллов	10
13.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	- отсутствие замечаний по трудовой дисциплине – 2 балла - отсутствие замечаний по охране труда – 3 балла	5
		Итого	100

13. Комендант, заведующий складом, заведующий общежитием

1.	Учет и хранение товарно-материальных ценностей, хозяйственного инвентаря,	-отсутствие замечаний – 15 баллов; - наличие не более 2 замечаний и их устранение – 10 баллов; -более двух замечаний – 0 баллов	15
2.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий колледжа	-отсутствие замечаний – 15 баллов; - наличие не более 2 замечаний и их устранение – 10 баллов; -более двух замечаний – 0 баллов	15
3.	Санитарно-техническое состояние помещений и прилегающей территории	-отсутствие замечаний – 15 баллов; - наличие не более 2 замечаний и их устранение – 10 баллов; -более двух замечаний – 0 баллов	15
4.	Создание условий для проведения культурно- массовых и воспитательных мероприятий	- условия созданы по заявке – 10 баллов - условия, не созданные по заявке –0 баллов	10
5.	Обеспечение выполнение правил противопожарной защиты, антитеррористических мероприятий	- отсутствие замечаний – 15 баллов; - наличие не более 2 замечаний и их устранение – 10 баллов; - более двух замечаний – 0 баллов	15
6.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники электробезопасности	- отсутствие замечаний – 10 баллов; - наличие не более 2 замечаний и их устранение – 5 баллов; - более двух замечаний – 0 баллов	
7.	Своевременный осмотр зданий на предмет технического состояния	- отсутствие замечаний – 10 баллов; - наличие не более 2 замечаний и их устранение – 5 баллов; - более двух замечаний – 0 баллов	10
8.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	- отсутствие замечаний по трудовой дисциплине – 2 балла - отсутствие замечаний по охране труда -3 балла	5

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 62
------------------------------------	--	-----------------------------

9.	Учет и хранение товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	- отсутствие замечаний – 30 баллов; - наличие не более 2 замечаний и их устранение – 20 баллов; - более двух замечаний – 0 баллов	30
10.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	- отсутствие замечаний – 15 баллов; - наличие не более 2 замечаний и их устранение – 10 баллов; - более двух замечаний – 0 баллов	15
11.	Отсутствие замечаний при проведении инвентаризации	- отсутствие замечаний – 25 баллов; - наличие не более 2 замечаний и их устранение – 10 баллов; - более двух замечаний – 0 баллов	25
12.	Ведение карточек ф 0504043	да – 20 баллов; нет -0 баллов	20
		Итого	100

14. Водитель, механик

1.	Обеспечение технически исправного состояния закрепленной техники, сохранность автомобиля и имущества	- поломка автомобиля по вине водителя – 0 баллов - отсутствие поломок – 30 баллов	30
2.	Вождение автомобиля с максимальным обеспечением сохранности жизни и здоровья пассажиров	- не более двух замечаний со стороны руководства и пассажиров – 25 баллов - более трех – 15 баллов - более трех – 0 баллов	25
3.	Своевременное прохождение техосмотра и техобслуживания	- своевременное прохождение – 10 баллов - не более двух замечаний – 5 баллов - более двух – 0 баллов	10
4.	Наличие соответствующих категорий вождения транспортных средств	- наличие всех категорий вождения – 15 баллов - только двух категорий – 10 баллов - только одна категория – 5 баллов	15
5.	Содержание в чистоте и порядке автомобиля и рабочего места (стоянки)	- не более двух обоснованных замечаний – 15 баллов - не более трех обоснованных замечаний – 10 баллов - не более четырех – 5 баллов - более четырех – 0 баллов	15
6.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	- отсутствие замечаний по трудовой дисциплине – 2 балла - отсутствие замечаний по охране труда -3 балла	5
		Итого	100

<p>Организация: ГБПОУ БГТК</p>	<p>Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании</p>	<p>Стр. в документе: 63</p>
---	--	-----------------------------

15. Специалист ОК

	<p>Качество исполнительской деятельности. Соблюдение и отслеживание ведения кадрового делопроизводства</p>	<p>-надлежащее состояние документации по кадрам – до 5 баллов; -своевременное и правильное ведение документации по персоналу, контроль над состоянием личных дел – до 5 баллов; -своевременное и правильное оформление сведений о трудовой деятельности в электронном и бумажном носителях, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников – до 5 баллов; -своевременное составление табеля учёта рабочего времени, графика отпусков, оформление и учёт использования работниками отпусков – до 10 баллов; -проведение аналитической работы– до 5 баллов; -контроль над соблюдением трудовой дисциплины работников – до 5 баллов; - отбор документов, передаваемых на хранение в архив – до 5 баллов; - своевременная и правильная подготовка приказов по основной деятельности, персоналу и обучающимся – до 10 баллов; - своевременная, быстрая подготовка архивных справок,– до 5</p>	<p>55</p>
	<p>Создание и развитие технических и информационных ресурсов.</p>	<p>- ведение электронного документооборота по кадрам – 2 балла -ведение электронного банка данных кадрового состава – 6 баллов - эффективное ведение документации - 2 балла</p>	<p>10</p>
	<p>Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства колледжа</p>	<p>своевременное, полное и достоверное представление отчётности, информации по персоналу – до 10 баллов</p>	<p>10</p>
	<p>Своевременное и качественное комплектование колледжа кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации</p>	<p>до 10 баллов.</p>	<p>10</p>
	<p>Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)</p>	<p>до 5 баллов</p>	<p>5</p>
	<p>Надлежащее исполнение трудовых обязанностей</p>	<p>Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе по результатам проверок контролирующих органов, нарушений сроков и т.п.</p>	<p>5</p>

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 64
--	--	-----------------------------

	Обработка и анализ поступающей документации первичная обработка документации, согласование с администрацией колледжа поступающих документов	<ul style="list-style-type: none"> - нет никаких нарушений, замечаний – 12баллов; - имеются однократные незначительные нарушения – 10 баллов; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – 6 баллов; 	12
	Подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом, учету и движению персонала и обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> - подготовка и оформление по запросу работников копий, выписок из кадровых документов, справок иных сведений документов, справок, информации о стаже работы, компенсациях и иных сведениях - подготовка приказов по кадровым вопросам и по учащимся 	<ul style="list-style-type: none"> - нет никаких нарушений, замечаний – 12баллов; - имеются однократные незначительные нарушения – 10 баллов; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – 6 баллов; 	12
	Разработка организационных и распорядительных документов по обучающимся: <ul style="list-style-type: none"> - прием, перевод, отчисление, командирование - оформление приказов по личному составу 	<ul style="list-style-type: none"> - нет никаких нарушений, замечаний – 6 баллов; - имеются однократные незначительные нарушения – 4 балла; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – 2 балла; - имеются существенные нарушения – 0 баллов - нет никаких нарушений, замечаний – 6 баллов; - имеются однократные незначительные нарушения – 4 балла; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – 2 балла; - имеются существенные нарушения – 0 баллов 	12
	Учет повышения квалификации и стажировки педагогических кадров и сотрудников <ul style="list-style-type: none"> - регистрация и учет документов о прохождении курсов повышения квалификации и стажировок на предприятиях; - размещение информации о сведениях о преподавателях, прошедших переподготовку, ППК и стажировку на сайт колледжа 	<ul style="list-style-type: none"> - нет никаких нарушений, замечаний – 12баллов; - имеются однократные незначительные нарушения – 10 балла. 	12
	Участие в подготовке сведений для тарификационных списков: <ul style="list-style-type: none"> - сведений об образовании, квалификационной категории, - педагогическом стаже 	<ul style="list-style-type: none"> - нет никаких нарушений, замечаний – 12баллов; - имеются однократные незначительные нарушения – 10 балла; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – 5 баллов 	12

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 65
-----------------------------------	--	----------------------

Работа с информационными системами и базами данных по ведению учета, движению персонала, трудовой деятельности персонала	- отсутствие замечаний – 6 баллов; - имеются однократные несущественные нарушения – 3 балла - нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – 1 балл.	6
Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	- отсутствие замечаний по исполнению трудовой дисциплины – 2 балла - отсутствие замечаний по охране труда – 2 балла	4
Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	до 2 баллов	2
	Итого	100

16. Секретарь директора

1.	Владение информационными технологиями, в т.ч. СЭД, эл. почта МО и колледжа	Отсутствие жалоб и замечаний – 25 баллов; Наличие не более 2 замечаний и их устранение – 20 баллов; Более двух замечаний – 0 баллов.	25
2.	Ведение, оформление и сохранность документации	Отсутствие жалоб и замечаний – 20 баллов; Наличие не более 2 замечаний и их устранение – 15 баллов; Более двух замечаний – 0 баллов.	20
3.	Качественная работа по контролю исходящей корреспонденции, выполнению поручений руководителя	Отсутствие жалоб и замечаний – 25 баллов; Наличие не более 2 замечаний и их устранение – 20 баллов; Более двух замечаний – 0 баллов.	25
4.	Своевременная отправка отчетности исполнения поручений руководителя	Отсутствие жалоб и замечаний – 20 баллов; Наличие не более 2 замечаний и их устранение – 15 баллов; Более двух замечаний – 0 баллов.	20
5.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	Отсутствие замечаний по исполнению трудовой дисциплины – 3 балла Отсутствие замечаний по охране труда – 2 балла	5
6.	Интенсивность и напряженность работы (ненормированный рабочий день)	до 5 баллов	5
	Итого		100

17. Инженер программист; программист

1.	Контроль работы по установке, отладке, опытной проверке и вводу в эксплуатацию компьютерной техники в колледже	- нет никаких нарушений – 10 баллов; - имеются однократные несущественные нарушения – 5 баллов; - имеются существенные нарушения – 0 баллов.	10
----	--	--	-----------

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 66
------------------------------------	--	-----------------------------

2.	Обеспечение бесперебойного функционирования всех информационных систем, оргтехники, принятие оперативных мер по устранению, возникающих в процессе работы сбоев.	- нет никаких нарушений – 10 баллов; - имеются однократные несущественные нарушения – 5 баллов; - имеются существенные нарушения – 0 баллов.	20
3.	Администрирование web-сайта колледжа, системы СКУД, системы ФРДО и ФИС ГИА Организация публикаций о деятельности колледжа	- нет никаких нарушений – 10 баллов; - имеются однократные несущественные нарушения – 5 баллов; - имеются существенные нарушения – 0 баллов.	10
4.	Обеспечение информационной безопасности: защиту интеллектуальной собственности колледжа, защиту компьютеров, локальных сетей	- нет никаких нарушений – 10 баллов; - имеются однократные несущественные нарушения – 5 баллов; - имеются существенные нарушения – 0 баллов.	10
5.	Обеспечение мер защиты обучающихся в системе Интернет, причиняющей вред здоровью и развитию. Ограничение доступа к информационным материалам, признанными экстремистскими.	- нет никаких нарушений – 10 баллов; - имеются однократные несущественные нарушения – 5 баллов; - имеются существенные нарушения – 0 баллов.	10
6.	Осуществление консультационно-методической помощи сотрудникам колледжа, преподавателям и обучающимся	- нет никаких нарушений – 10 баллов; - имеются однократные несущественные нарушения – 5 баллов; - имеются существенные нарушения – 0 баллов.	6
7.	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	- отсутствие замечаний по исполнению трудовой дисциплины – 2 балла - отсутствие замечаний по охране труда – 2 балла	4
8.	Своевременное обеспечение сотрудников колледжа необходимой оргтехникой, расходными материалами в пределах компетенции	- соблюдение установленных сроков – 20 баллов; - нарушение сроков не более, чем на 5 рабочих дней – 15 баллов; - нарушение сроков более, чем на 5 рабочих дней – 10 баллов.	10
9.	Обеспечение бесперебойной, безаварийной работы оргтехники, серверного оборудования в пределах компетенции	- отсутствие сбоев – 20 баллов; - наличие не более 1-2 сбоев за период – 15 баллов; - наличие более 2 сбоев за период – 10 баллов.	10
10.	Своевременное оформление необходимых документов на программное обеспечение, получение электронных ключей для электронно-цифровых подписей	- соблюдение установленных сроков, без исправления документов – 10 баллов; - соблюдение установленных сроков, исправление документов до окончания установленных сроков – 5 балла; - нарушение установленных сроков – 2 баллов.	10
		Итого	100

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 67
--	--	-----------------------------

18. Специалист по закупкам

1.	Отсутствие финансовых нарушений по итогам проверок контролирующих органов	Отсутствие нарушений по актам проверок – 20 баллов Имеется – 0 баллов	20
2.	Контроль за соблюдением финансового законодательства при проведении процедуры закупок товаров, работ, услуг	Отсутствие нарушений по актам проверок – 20 баллов Имеются – 0 баллов	20
3.	Наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров по каждой бюджетной статье Ведение таблицы 15 НЕТ – 0 ДА, но с замечаниями – 8 ДА - 15	Ведение таблицы НЕТ – 0 ДА, но с замечаниями – 58 ДА - 10	10
4.	Отсутствие финансовых нарушений по итогам проверок контролирующих органов Своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	Отсутствие нарушений по актам проверок – 20 баллов Имеется – 0 баллов	20
5.	Своевременное и качественное составление плана закупок и плана графика закупок Согласно ПФХД	Нет -0 баллов ДА -10 баллов	10
6.	Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов. ЕИС	Нет- 0 баллов ДА - 10 баллов	10
		Итого	100

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения критериев и показателей эффективности деятельности

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

для установления персонального повышающего коэффициента

с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

Критерии	Показатели	Само-оценка	Оценка руководителя структурного подразделения	Оценка рабочей комиссии
К1.				
Максимальное количество баллов по критерию 1				
К2.				
Максимальное количество баллов по критерию 2				
К3.				
Максимальное количество баллов по критерию 3				
К4.				
Максимальное количество баллов по критерию 4				
К5.... и т.д.				
Максимальное количество баллов по критерию 5... и т.д.				
Максимально возможное количество баллов по всем критериям				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

« ____ » _____ 20__ г. _____ / _____
подпись *Ф.И.О. работника*

Принято

« ____ » _____ 20__ г. _____ / _____
подпись *Фамилия, имя, отчество члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов от работников колледжа*

Подпись председателя комиссии _____ / _____
подпись *Ф.И.О. работника*

Дата заполнения « ____ » _____ 20__ года

Приложение № 4

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения критериев и показателей эффективности деятельности

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

для установления премиальных выплат по итогам работы

за период работы с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Критерии	Значение показателя (наличие/отсутствие)	Макси- мальный балл	Оценка руководителя структурного подразделения	Оценка рабочей комиссии
К1.				
К2.				
К3.				
К4.				
К5 и т.д.				
Максимально возможное количество баллов по всем критериям				

Подпись председателя комиссии _____ / _____
подпись *Ф.И.О. работника*

Члены комиссии:

_____ / _____
подпись *Ф.И.О. работника*

_____ / _____
подпись *Ф.И.О. работника*

_____ / _____
подпись *Ф.И.О. работника*

_____ / _____
подпись *Ф.И.О. работника*

_____ / _____
подпись *Ф.И.О. работника*

Дата заполнения оценочного листа « ___ » _____ 20__ года

С оценочным листом ознакомлен _____ / _____
подпись *Ф.И.О. работника*

Организация: ГБПОУ БГТК	Вид документа: П БГТК - 5.4 О системе оплаты труда и материальном стимулировании	Стр. в документе: 70
-----------------------------------	--	-----------------------------