



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

**Профессиональная образовательная организация
автономная некоммерческая организация
Колледж культуры и спорта
(ПОО АНО ККС)**

ПОЛОЖЕНИЕ
от 28.08.2023г. № 01-01-083/23
г. Москва

УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета Колледжа
от «25» августа 2023 г.
протокол № 09-01-001/23



Председатель Совета Колледжа,

Директор  Л.Д. Истомин

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Истомин Леонид Дмитриевич
Должность: Директор
Дата подписания: 16.03.2026 14:40:55
Уникальный программный ключ:
024B039C000BB42DB74F0C5744F181160D
Период действия:
с 12.03.2026 12:18 по 12.06.2027 12:18 GMT+03:00

Об оплате труда работников профессиональной образовательной организации автономной некоммерческой организации «Колледж культуры и спорта»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее «Положение об оплате труда работников профессиональной образовательной организации автономной некоммерческой организации «Колледж культуры и спорта»» (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда, определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Колледжа, установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также компенсирующих, стимулирующих выплат и премировании.

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, регулирующими вопросы оплаты труда:

- Постановление Правительства Москвы от 24 октября 2014 года № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».
- Приказ Департамента труда и занятости населения города Москвы № 646 от 13 ноября 2014 года «Об утверждении Методических рекомендаций органам исполнительной власти города Москвы, осуществляющим функции и полномочия учредителя, по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и Методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы».
- Приказ Департамента труда и занятости населения города Москвы № 652 от 14 ноября 2014 года «Об утверждении Методических рекомендаций по определению предельного уровня средней заработной платы руководителя государственного казенного и государственного бюджетного учреждений города Москвы».
- Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".
- Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры,

искусства и кинематографии".

- Приказ Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".
- Приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
- Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования".
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».
- Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 N 341н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)".
- Приказ Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 401н "Об утверждении профессиональной квалификационной группы должностей работников культурно-просветительных учреждений Министерства обороны Российской Федерации".
- Приказ Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".
- Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-Р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 г.г.».
- Приказ Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31 октября 2014 года № 636 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы».
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204)».

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 N 740н).

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31 мая 2011 г. № 448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Разъяснения Департамента финансов города Москвы от 01 февраля 2011 г. №17-05-04/6 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 25.10.2010 N 921н).

Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 42 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы».

Настоящее Положение согласовано с Советом колледжа «01» апреля 2016, протокол №01-001/16, -согласовано с советом трудового коллектива колледжа, утверждено директором колледжа и регулирует порядок оплаты труда работников ПОО АНО ККС (далее Колледж).

Установление систем оплаты труда работников Колледжа осуществляются с учетом:

- а) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- б) достигнутого уровня оплаты труда;
- в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- г) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- д) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- е) фонда оплаты труда, сформированного на учебный год;
- ж) мнения представителей совета педагогических работников;
- з) порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- и) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы труда, а также настоящим Положением и разработанными на основе.

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел Квалификационные характеристики должностей работников образования) (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н);
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - перечня выплат компенсационного характера, утвержденных Минздравсоцразвития РФ;
- перечня выплат стимулирующего характера; утвержденных Минздравсоцразвития РФ.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации

аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (для общепрофессиональных профессий и должностей).

В целях обоснования рационального разделения и организации труда, правильного подбора, расстановки и использования кадров, обеспечения единства при определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, а также принимаемых решений о соответствии занимаемым должностям, сформирован перечень должностей с учетом их особенностей и характеристик по Колледжу в целом (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Заработная плата работников Колледжа (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 работникам в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации и города Москвы (ст.129, ст. 133 ТК РФ).

Оплата труда работников Колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Оплата труда работников Колледжа включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, и предельными размерами не ограничивается.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются **в пределах фонда оплаты труда**, формируемого за счет средств от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Используемые термины и сокращения:

Базовый должностной оклад (оклад), ставка – должностной оклад (ставка) работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу.

Работникам государственных учреждений города Москвы руководителем учреждения устанавливаются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, утверждаемых учредителем, с учетом размера фонда оплаты труда учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками учреждения работы.

Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

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

Повышающий коэффициент – показатель увеличения базового должностного оклада (оклада), ставки работника по одному из критериев (стажу, квалификации и др.), выраженный в процентах, долях базового должностного оклада (оклада), ставки, или в абсолютном значении, установленного по профессиональной квалификационной группе.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также с учетом компенсационных выплат (работа в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (премии и иные поощрительные выплаты).

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением на основании заключенного трудового договора.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Расширение зон обслуживания или увеличение объема работ - выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Совмещение профессий (должностей) - выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Система оплаты труда работников Колледжа включает:

- Базовые должностные оклады (ставки), ставки по профессиональным квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам);
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, с учетом размера фонда оплаты труда работников Колледжа, а также сложности и объема выполняемой работниками Колледжа работы.

Величина базового должностного оклада (ставки) и порядок их индексации для работников соответствующей профессиональной квалификационной группы устанавливаются директором учреждения.

Повышающие коэффициенты применяются к базовым должностным окладам (ставкам) с учетом отраслевого коэффициента.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих в состав той или иной профессиональной квалификационной группы производится с учетом критериев отнесения профессий и должностей служащих и в соответствии с перечнем профессий и должностей, входящих в состав профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке.

Повышающие коэффициенты к базовому должностному окладу (окладу), ставке по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются работнику с учетом уровня его квалификационной категории, профессиональной подготовки, сложности,

важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы и других факторов.

Повышающий коэффициент не применяется к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

Размеры и условия осуществления выплат по повышающим коэффициентам устанавливаются настоящим Положением и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

В систему повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам (окладам), ставкам работников Колледжа входят:

- коэффициент квалификации;

В тех случаях, когда должностные оклады (оклады), ставки, полученные в результате применения коэффициентов, установленных Положением, образуются в рублях и копейках, то эти должностные оклады (оклады), ставки округляются по установленным правилам до полных рублей.

Коэффициент квалификации к базовому должностному окладу (окладу), ставке по соответствующим должностям устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации.

Повышающий коэффициент квалификации к базовому должностному окладу (окладу), ставке образует часть должностного оклада (оклада), ставку работника и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (окладу), ставке.

Должностной оклад, ставка работнику исчисляется по формуле:

$$Д_о = Б_о * (1 + К_1);$$

Д_о – размер должностного оклада, ставки работника;

Б_о – размер базового должностного оклада, ставки для соответствующей профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня (с учетом отраслевого коэффициента).

При формировании базовых должностных окладов (окладов), ставок педагогических работников учтена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 руб. 00 коп. (сто рублей) (федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст.108 п.11).

К₁ – коэффициент квалификации (Таблица 1);

Коэффициент квалификации (Таблица 1) к базовому должностному окладу, ставке по соответствующим должностям устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, компетентности и квалификации. Повышающий коэффициент квалификации к базовому должностному окладу, ставке образует должностной оклад, ставку работника и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке.

Коэффициент квалификации применяется для **педагогических работников**, для которых предусмотрено установление высшей и первой категории (подтвердившие соответствие занимаемой должности).

Коэффициенты квалификации и их размеры приведены в таблице 1. *Таблица 1*

Перечень коэффициентов квалификации и их размеры

Показатели коэффициента квалификации	Размер повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (окладу), ставке
1	2
1) Высшая категория	20 % (коэффициент 0,2)
2) Первая категория	10 % (коэффициент 0,1)

Коэффициент квалификации для общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования не применяется, так как наличие категории по должности (либо производное наименование «ведущий») учтено при формировании размера базового

должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп соответствующим должностям.

В случае изменения объемов оказываемых услуг (работ)/исполняемых обязательств, фонд оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательной организации, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

Формирование фонда оплаты труда Колледжа.

Фонд оплаты труда работников Колледжа **формируется на учебный год**, исходя из объема доводимых в рамках государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «студенто-часу», должностным окладам, ставкам), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст,$$

где:

$ФОТ$ – фонд оплаты труда образовательной организации;

$ФОТб$ – базовая часть фонда оплаты труда (по должностным окладам, ставкам);

$ФОТк$ – фонд оплаты труда по компенсационным выплатам;

$ФОТст$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда Колледжа обеспечивает гарантированную заработную плату работников Колледжа, включая педагогических работников, учебно-вспомогательный персонал административно-управленческий персонал и обслуживающий персонал, и определяется по формуле:

$ФОТб = ФОТнм + ФОТи$, где:

$ФОТнм$ – базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

Доля фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации устанавливается на уровне не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

Объем базовой части фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения определяется по формуле:

$$ФОТнм = ФОТб \times ПП, \text{ где:}$$

$ФОТнм$ – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации; $ПП$ – доля базовой части фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации.

$ФОТи$ – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал (руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений);
- иные категории педагогических работников;
- общеотраслевые специалисты и служащие;
- учебно-вспомогательный персонал;
- профессии рабочих.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 15,1 процентов от фонда оплаты труда за счет бюджета города Москвы и 30 процентов от фонда оплаты труда за счет приносящей доход деятельности образовательной организации.

Формирование базовой части фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения, определение стоимости «студенто - часа».

Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения состоит из основной и специальной частей и определяется по формуле: $ФОТнм = ФОТн + ФОТм$

где:

$\Phi OT_{пм}$ – базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

$\Phi OT_{п}$ – базовая часть фонда оплаты труда преподавателей;

$\Phi OT_{м}$ – базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения.

Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей ($\Phi OT_{п}$) обеспечивает гарантированную оплату труда преподавателей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость 1 «студенто-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для преподавателей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{стп} = \frac{34}{52} \times \frac{\Phi OT_{п}}{\sum a_i \times b_i}$$

$C_{стп}$ – стоимость 1 «студенто-часа» для преподавателей, руб.;

$\Phi OT_{м}$ – базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения.

52 – количество недель в году;

34 – количество учебных недель в учебном году;

a_i – количество обучающихся в i -ой группе;

b_i – годовое количество часов по учебному плану в i -ой группе;

i – количество групп по всем параллелям.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда для всех работников Колледжа, в том числе заместителей директора Колледжа, формируется за счет:

- не менее 70 % средств, остающихся в распоряжении Колледжа при осуществлении приносящий доход деятельности (за исключением средств, имеющих целевое назначение).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT \times СТ,$$

где:

$\Phi OT_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ΦOT – фонд оплаты труда образовательной организации;

$СТ$ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

- представления соответствующего документа;

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

В случае изменения фонда оплаты труда Колледжа и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательного учреждения, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Директор колледжа формирует и утверждает штатное расписание колледжа в пределах фонда оплаты труда колледжа, при этом:

1) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год, при условии сохранения численности контингента.

2) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год, при условии сохранения численности контингента.

Численный состав работников Колледжа должен быть достаточен для гарантированного выполнения уставных функций учреждения.

Выплата заработной платы в колледже производится в денежной форме в рублях. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления на банковскую карту, открытую колледжем по договору с ВТБ 24.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

Установленные сроки для выдачи: заработной платы за отработанный месяц - 05 числа, последующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.137 ТК РФ).

3. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Штатная численность преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При расчете штатной численности учитывается количество часов, тарифицируемое на проведение теоретических и лабораторно-практических занятиях по дисциплинам, в т.ч. по физической культуре по подгруппам. (Наполняемость учебных групп по отдельным дисциплинам в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 03.07.1996 N 1063-р (в ред. от 13.07.2007) «О социальных нормативах и нормах» и СанПиН 2.4.3.1186-03 составляет 12- 15 человек.

Уроки физической культуры проводят с учетом возрастно-половых особенностей обучающихся; целесообразно раздельное проведение занятий для юношей и девушек при численности подростков одного пола более 8 человек.

Размер расчетных ставок часовой оплаты труда (часовых ставок) при исчислении заработной платы работников определяем путем деления месячных ставок заработной платы (должностных окладов) на нормы педагогической работы, установленные приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, эффективном контракте»:

- для педагогов (музыкальным руководителям, концертмейстерам) - 24 часа в неделю;
- для педагогов (инструкторов по физической культуре) - 30 часов в неделю;

для педагогов (воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования) - 36 часов в неделю;

- Учебная (преподавательская) (учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области

физической культуры и спорта; преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы)) - 18 часов в неделю;

- учебная (преподавательская) - устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств и по основным программам профессионального обучения - 720 часов в учебный год;

- для руководителей кружков и спортивных секций - на 72.

Оплата труда мастеров производственного обучения образовательных учреждений производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36- часовой рабочей недели определяются в соответствии с квалификационной характеристикой.

Количество ставок мастеров производственного обучения определяется Колледжем исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей, а также от количества учебных групп (подгрупп) и их наполняемости. В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 03.07.1996 № 1063-р «О социальных нормативах и нормах» наполняемость учебных групп составляет 12 - 15 человек, а по профессиям, связанным с обслуживанием сложного оборудования, выполнением опасных работ, на группу в 8 - 10 человек.

Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регулируется ст. 92 и 333 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)).

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников, в том числе мастеров производственного обучения, устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени **не более 36 часов в неделю**.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Колледжа, утвержденными в установленном порядке.

Рабочее время всех категорий педагогических работников включает **нормируемую и ненормируемую части**.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, установленные для обучающихся (студентов). Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, составляет **720 часов в год** (в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)).

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать **1440 академических часов**.

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других условий в учреждении. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Ненормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется их должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Выполнение части ненормируемых, дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных со спецификой образовательного процесса и его организацией, оплачивается за счет стимулирующих выплат (проверка письменных работ, заведование кабинетом, руководство цикловой комиссией).

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Колледжа с учетом мнения совета трудового коллектива, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп в образовательном учреждении, могут производиться при необходимости.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

При составлении расписаний учебных занятий руководство Колледжа обязано принять меры к исключению нерациональных затрат времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются. (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2003 г. №2 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.3.1186- 03» (с изменениями от 4 марта 2011 г.)).

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года выплачивается заработная плата по факту отработанных часов.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом их квалификации (уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории).

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки.

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

Оплата труда в случае замещения 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 его недельной (месячной) учебной нагрузки.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней — за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой ставки.

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Колледжа применяется:

при оплате педагогической нагрузки, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

при оплате педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы;

при оплате преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

при оплате учебных занятий с обучающимися по основным и дополнительным образовательным программам в платных учебных группах (группах, в которых обучение оплачивается за счет средств физических или юридических лиц).

Размер оплаты за один час педагогической работы штатных преподавателей образовательного учреждения определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц (72 часа)¹.

Размер оплаты одного часа педагогической работы преподавателей-совместителей определяется срочными трудовыми договорами.

Размер оплаты одного часа педагогической работы в платных учебных группах устанавливается в соответствии со сметой, утверждаемой директором и может быть отличным от размера оплаты педагогического работника в соответствии с ПКГ. Преподавателям отделений на определенный период могут устанавливаться стимулирующие выплаты компенсационного характера, увеличивающие стоимость часа педагогической работы, в целях социальной защиты, закрепления кадров в образовательном учреждении и недопущения резкого сокращения заработной платы основного персонала при переходе на иную систему оплаты труда.

Оплата труда в случае замещения 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 его недельной (месячной) учебной нагрузки.

При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, курсов, лекций для расчета их почасовой оплаты труда используются норматив почасовой оплаты для 4-го квалификационного уровня «Профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников».

Методистам (старшим методистам), педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности Колледжа выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю;

Должностные оклады руководителям физического воспитания и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

Преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным выполняемой преподавательской работой.

Работники, не являющиеся штатными преподавателями, могут вести преподавательскую работу. Предельный объем учебной нагрузки не может превышать 240 часов в год (письмо Государственного комитета СССР по народному образованию от 24 августа 1989 года № 34) Преподавательская работа для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного собрания трудового коллектива и при условии, если преподаватели, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Основные условия оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения.

¹ Из расчета 720 часов в год - за 10 месяцев. (п. 59 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников средних специальных учебных заведений, утвержденной Приказом Минвуза СССР от 27.08.1987 N 605)

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость исходя из количества проведенных им учебных часов в соответствии с учебными планами и численности обучающихся вводится стоимость одного «студента-часа».

Расчет стоимости «студенто-часа» производится учреждением два раза в год на 1 сентября и 1 января. Расчет тарификации производится два раза в год на 1 сентября и 1 января.

При движении студентов из группы в группу перерасчет тарификации производится ежеквартально.

Должностной оклад преподавателя рассчитывается по формуле

$$O_{\text{п}} = C_{\text{стп}} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{\text{стп}} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{\text{стп}} \times \sum a3_i \times t_i$$

где:

$O_{\text{п}}$ – должностной оклад преподавателя;

$C_{\text{стп}}$ – стоимость 1 «студенто-часа» для преподавателей;

$a1_i$ – количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i – среднее количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяце (52/12).

Должностной оклад мастера производственного обучения рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{п}} = C_{\text{стп}} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{\text{стп}} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{\text{стп}} \times \sum a3_i \times t_i$$

где:

$O_{\text{п}}$ – должностной оклад мастера производственного обучения;

$C_{\text{стп}}$ – стоимость 1 «студенто-часа» для мастеров производственного обучения;

$a1_i$ – количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i – среднее количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяце (52/12).

Основные условия оплаты труда, иных категорий работников.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников образовательной организации, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками образовательной организации работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации.

Должностной оклад данной категории работников в штатном расписании устанавливается в соответствии с квалификационными характеристиками.

Оплата труда работников образовательных организаций, занятых на условиях совместительства, неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному времени.

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

4. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, В Т.Ч. ДИРЕКТОРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора Колледжа определяется трудовым договором. Размер должностного оклада директора определяется Учредителем и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада директора Колледжа (пункт 10 Приложения к постановлению Правительства Москвы от 24.10.2014 № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»).

С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и Приложением 3 настоящего Положения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут устанавливаться стимулирующие выплаты согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

Директору Колледжа компенсационные выплаты могут устанавливаться по решению Учредителя.

Должностные оклады штатных сотрудников Колледжа, в т.ч. директора, его заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

Директору совмещение его должности с другой оплачиваемой руководящей должностью, кроме научного и научно-методического руководства, внутри или вне Колледжа не разрешается.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, и при этом не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Колледжа в пределах средств выделенных на оплату труда, по решению Учредителя учреждения.

В Колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями производятся при условии проведения аттестации рабочих мест в установленном порядке.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в следующем порядке:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю, производятся непосредственно по решению директора;
- руководителям структурных подразделений колледжа, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора; остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Колледжа, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности.

Выплата за сверхурочную работу производится (ст. 152 ТК РФ):

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы не менее чем в двойном размере.

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

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет (ст. 153 ТК РФ):

- двойную дневную или часовую ставку (работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам);

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

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

Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности преподавателей, но непосредственно связанных с образовательным процессом, в Колледже включаются:

- классное руководство (кураторство);
- заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и т.д.;
- руководство предметными (цикловыми) и методическими комиссиями, заведование кафедрами и т.д.;
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением (Приложение 3) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах в отсутствие работника;
- ухудшение качества работы по основной должности;
- в связи с изменением условий труда;
- по другим причинам, признанным обоснованными и существенными для принятия решения об

уменьшении или отмены доплаты.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕР

Общий фонд стимулирующих выплат Коллежа состоит (не более 30 процентов средств, остающихся в распоряжении образовательного учреждения при осуществлении приносящей доход деятельности).

Стимулирующие выплаты предусмотрены для всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием учреждения.

С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательных организациях работникам может быть установлена стимулирующая выплата к должностному окладу (ставке) за результативность работы в предыдущем учебном (календарном) году, выплачиваемая в течение всего следующего учебного года:

- работникам основного персонала (штатным преподавателям и другим педагогическим работникам) - по представлению цикловых (предметных) комиссий, согласовав с заместителем директора по УВР и заместителем директора по УПР, согласно перечню примерных показателей стимулирования основного персонала за качество и количество труда и настоящему Положению;
- заместителям директора, главному бухгалтеру - по решению директора и на основании отчета о результатах своей работы, согласно перечню критериев оценки эффективности работы колледжа, установленному настоящим Положением;
- заведующим учебных отделений - по представлению заместителя директора, и на основании отчета о результатах работы, согласно перечню критериев оценки эффективности работы образовательных учреждений среднего профессионального образования, установленному настоящим Положением;
- работникам структурных подразделений и служб - по представлению руководителей структурных подразделений и служб;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

Стимулирующие выплаты осуществляются на основе индивидуальной оценки труда каждого работника руководителями соответствующих подразделений.

Выплаты стимулирующего характера в колледже могут производиться по итогам работы за:

В целях поощрения работников в Колледже устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности (Приложение 4).

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Колледжа в пределах фонда оплаты труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников.

За выполнение преподавателями (педагогическими работниками) дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу (ставке), выплачиваемая в течение учебного года или в течение срока выполнения дополнительной работы (надбавка по педагогической нагрузке).

Размеры ежемесячных стимулирующих выплат (надбавок) за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, ежегодно определяются приказами руководителя в пределах средств, направляемых на оплату труда. Эти стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки) или в абсолютных величинах.

Педагогическим работникам, удостоенным почетных званий, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты:

- имеющим почетные звания «Заслуженный тренер РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Мастер спорта международного класса» и др.

Ежемесячные стимулирующие выплаты (надбавки) к должностному окладу работников Колледжа могут устанавливаться:

- за увеличение работы по основной должности (интенсивность труда);
- за систематическую профориентационную работу в школах, направленную на привлечение в Колледж дополнительного контингента обучающихся;
- высокое качество обучения (динамика достижений учащихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.);
- инициативность и творческий подход (индивидуальная работа с одаренными и талантливыми учащимися, индивидуальная работа с учащимися, не осваивающими программу к контрольной точке, работа по привлечению учащихся к научно-исследовательской деятельности за рамками тарифицированных часов;
- высокие результаты работы (степень и качество освоения образовательных программ);
- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта (проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, наличие опубликованных работ; и т.п.);
- участие в инновационной деятельности (наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п.);
- за сложность контингента заведующим отделениями.

Решение об установлении стимулирующей выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты и ее размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплат за качество, интенсивность и высокие результаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) **без учета повышения по другим основаниям**.

Все ежемесячные выплаты (надбавки) к должностному окладу (ставке) всех категорий работников устанавливаются приказами директора по Колледжу. Выплаты (надбавки), установленные на разных основаниях, суммируются.

Разовые выплаты стимулирующего характера (премии) осуществляются в следующем порядке:

- заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным директору, производятся непосредственно по решению руководителя;
- руководителям структурных подразделений Колледжа, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях и службах Колледжа, – по представлению руководителей структурных подразделений и служб.

Педагогическим работникам - на основании индикаторов эффективности (Приложение 5 - 7).

Выплата текущих (ежемесячных) стимулирующих доплат не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами организации;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации организации;
- наличия претензий, рекламаций, жалоб вышестоящей организации, контрагентов и партнеров;
- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности;
- наличие взысканий;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;

- наличие обоснованных жалоб со стороны студентов и родителей.

Условиями для рассмотрения вопроса о премировании преподавателей и сотрудник являются:

- добросовестность и качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка;
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений;
- выполнение всех плановых показателей за отчетный период;
- отсутствие нарушений трудовой и штатно-финансовой дисциплины, мер по охране труда и здоровья;
- работа в течение полного месяца, если премия назначается по итогам работы за месяц;
- работа в течение полного квартала, если премия назначается по итогам работы за квартал;
- работа в течение полного учебного или календарного года, если премия назначается по итогам работы за учебный или календарный год.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ, работнику может не устанавливаться стимулирующая доплата (премия) за рассматриваемый период.

Преподаватели и сотрудники, выполнившие указанные условия, могут быть премированы за следующие показатели работы:

по итогам работы за месяц, квартал, по итогам работы за учебный или календарный год в процентах от должностного оклада или абсолютных величинах:

- за качественное и оперативное выполнение особо срочных работ;
 - выполнение общественно значимых функций;
 - за выполнение особо важных и ответственных поручений;
 - за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, конференций, семинаров, выставок, олимпиад и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
 - за активное участие в воспитательной работе со студентами и проведении мероприятий воспитательного характера;
 - за работу по увеличению и экономии внебюджетных средств, поступающих на счета образовательного учреждения (оплачивается только из внебюджетных источников);
 - увеличение численности обучающихся по платным образовательным программам среднего профессионального образования;
 - за участие в проведении аттестационной экспертизы;
- за работу, выполненную сверх установленного к началу учебного года объема работы, определяемого планом работы;
- профессиональное и качественное исполнение должностных обязанностей;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность;
 - внедрение в учебный процесс новых современных методов обучения, образовательных и информационно-коммуникационных технологий;
 - систематическое совершенствование рабочих учебных программ, курсов, лабораторных и практических занятий;
 - распространение передового педагогического опыта;
 - совершенствование организации и проведения учебной и производственной практики;
 - наличие публикаций в международных и российских изданиях, написание учебников, учебных пособий, обеспечение учебно-методической документацией студентов;
 - участие в развитии сетевого взаимодействия с образовательными организациями;
 - подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования);
 - отсутствие у обучающихся правонарушений в течение учебного года;
 - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;

- участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных платных образовательных услуг;
- широкое привлечение студентов к конструкторской, экспериментальной, творческой работе и работе в кружках;
- оснащение кабинетов, лабораторий современным оформлением методическими пособиями;
- за внедрение новой техники и новых технологий;
- за работу по проведению срочной и плановой инвентаризации и др.

по итогам многолетней работы премии в процентах от должностного оклада или абсолютных величинах выплачиваются:

- за особые заслуги перед образовательным учреждением;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 и т.д. лет со дня рождения, уходом на пенсию);
- за стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении, выслугу лет (20, 25, 30, 35, 40, 45 и т.д. лет работы в образовательном учреждении).

Применение стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (окладу), ставке.

7. ВЫПЛАТЫ ЗА СЧЕТ ДОПОЛНИТЕЛЬНО ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работникам образовательной организации – как принимающим непосредственное участие в оказании дополнительных платных услуг (кружки, секции, фестивали, конкурсы, соревнования, издательская деятельность и т.д.), так и обеспечивающим процесс оказания платных услуг, производится оплата за счет средств от дополнительно приносящей доход деятельности.

За счет этих средств могут производиться следующие виды выплат:

- оплата в соответствии со штатным расписанием (по приносящей доход деятельности);
- оплата труда в процентах от выручки (по расценкам за единицу оказанных услуг, выполненных работ, другие формы организации сдельной оплаты труда);
- все виды компенсационных выплат;
- стимулирующие выплаты;
- оплата очередных отпусков;
- компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении;
- выплаты социального характера.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Учредитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает структуру, штатное расписание образовательного учреждения.

Вопросы оплаты и стимулирования труда работников учреждения, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, коллективным договором и иными локальными нормативными актами учреждения.

Настоящее Положение вступает в силу с 01 апреля 2016 года и действует до отмены или замены его новым Положением.

В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающих противоречий, применяются указанные нормативные акты.

**Приложение № 1 к
Положению об оплате труда работников ПОО АНО
Колледж культуры и спорта**

Перечень должностей с учетом их особенностей и характеристик

Наименование должностей
Должности административно-управленческого персонала
Руководитель (директор) образовательного учреждения
Главный бухгалтер
Заместители руководителя (директора) образовательного учреждения
Руководитель структурного подразделения
Должности педагогических работников
Воспитатель
Инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения
Методист
Педагог-дополнительного образования
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания
Тьютор
Учитель-дефектолог
Должности учебно-вспомогательного персонала
Администратор
Архивариус
Бухгалтер
Библиотекарь
Делопроизводитель
Дежурный по режиму
Документовед
Диспетчер
Диспетчер образовательного учреждения
Заведующий архивом
Заведующий библиотекой
Заведующий канцелярией
Заведующий лабораторией
Заведующий хозяйством
Заведующий отделением
Заведующий учебной частью
Инспектор по кадрам

Инженер по обслуживанию здания
Механик
Начальник хозяйственного отдела
Начальник отдела безопасности
Начальник отдела информатизации
Программист
Секретарь
Секретарь учебной части
Секретарь-машинистка
Системный администратор
Специалист по безопасности
Специалист отдела кадров
Специалист по связям с общественностью
Специалист по охране труда
Экономист
Экономист по материально-техническому снабжению
Юрисконсульт
Должности других служащих (обслуживающий персонал)
Буфетчик
Гардеробщик
Дворник
Курьер
Лаборант
Слесарь-сантехник
Электрик
Уборщик

Приложение № 2
Положению об оплате труда работников ПОО АНО
Колледж культуры и спорта

**Базовые должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам для работников с учетом
отраслевого коэффициента**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Отраслевой коэффициент	Ставки (оклады) (в рублях)
1. Базовые должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования:			
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			15 000
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,0	15 000
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			15 000
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	1,0	15 000
2 квалификационный уровень		1,02	15 300
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка (15 900 + 100)			16 000
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	1,0	16 000
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	1,25	20 000
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, тьютор	1,375	22 000
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</i>			

Базовый должностной оклад (оклад), ставка			21 000
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню).	1,0	21 000
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно- консультационного пункта, учебной (учебно- производственной) мастерской, учебной частью, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования.	1,1	23 100
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	2,0	42 000
2. Базовые должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:			
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</i>			

Базовый должностной оклад (оклад), ставка			15 000
1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; оператор видеозаписи; паспортист; секретарь; секретарь- машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	1,0	15 000
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,01	15 150
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			15 500
1 квалификационный уровень	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник;	1,0	15 500

	<p>техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник- программист; техник-технолог; товаровед; художник.</p>		
2 квалификационный уровень	<p>Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p>	1,2	18 600
3 квалификационный уровень	<p>Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком).</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p>	1,3	20 150
4 квалификационный уровень	<p>Заведующий виварием; мастер контрольный (участка,</p>	1,35	20 925

	цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	1,45	22 475
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			23 000
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер- программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; специалист; специалист по питанию; специалист по закупкам; специалист по обслуживанию здания; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; системный администратор; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	1,0	23 000
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,1	25 300
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,2	27 600
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,3	29 900

5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1,5	34 500
3. Базовые должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих:			
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			15 000
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; курьер; лифтер; оператор копировальных и множительных машин ; садовник; сторож (вахтер); слесарь-сантехник; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий; кухонный рабочий; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; электрик.	1,0	15 000
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене).	1,1	16 500
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			17 000
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; плотник 4 - 5 разряда; слесарь-сантехник 4 – 5 разряда; кондитер 5 разряда; буфетчик; повар 4 – 5	1,0	

	разряда; электрик 4-5.		
2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: маляр 6 разряда; повар 6 разряда; плотник 6 разряда;</p> <p>слесарь-сантехник 6 разряда, слесарь-ремонтник 6 разряда, слесарь-электрик по ремонту оборудования 6 разряда, столяр 6 разряда, электрогазосварщик 6 разряда, электромонтер охранно-пожарной сигнализации 6 разряда, слесарь по ремонту автомобилей 6 разряда, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий 6 разряда.</p>	1,03	17 510
3 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-сантехник 8 разряда, слесарь-ремонтник 8 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 8 разряда</p>	1,05	17 850
4 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы):</p> <p>Высококвалифицированные рабочие: газосварщик, оператор котельной, слесарь по КИП и автоматике, слесарь-ремонтник, слесарь-электромонтажник, старший оператор котельной, токарь, электрогазосварщик.</p>	1,1	18 700
4. Базовые должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии:			
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			15 000

1 квалификационный уровень	Библиотекарь	1,0	15 000
2 квалификационный уровень	Библиотекарь 2 категории	1,1	16 500
3 квалификационный уровень	Библиотекарь 1 категории	1,2	18 000
4 квалификационный уровень	Ведущий библиотекарь	1,25	18 750
5. Базовые должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников :			
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			15 000
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка;	1,0	15 000
<i>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			15 100
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	1,0	15 000
2 квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию)	1,05	15 750
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	1,08	16 200
4 квалификационный уровень	Фельдшер-лаборант	1,1	16 500
5 квалификационный уровень	Фельдшер, заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра), заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	1,15	17 250

Приложение № 3
Положению об оплате труда работников ПОО АНО
Колледж культуры и спорта

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование	Условия	Размеры	Категории работников
1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест	выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ²	до 12% или до 24%, от должностного оклада	все категории
2. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:			
– за временное совмещение должностей (исполнение обязанностей)	совмещение (исполнение обязанностей) должностей, предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнения обязанностей)	От 10 до 100% должностного оклада совмещаемой должности	все категории
– за сверхурочную работу	работа в часы, не предусмотренные графиком рабочего дня	в соответствии со ст.153 ТК РФ ³	все категории, кроме работников с ненормированным рабочим днем
– за работу в нерабочие	выход на работу в нерабочие	в соответствии со ст.153 ТК РФ ⁴	все категории

² Согласно перечню, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2001) "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет"

³ За первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (или, по желанию работника, предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

⁴ Преподавателям — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

праздничные (выходные) дни	праздничные (выходные) дни		
- за особые условия труда	За сложность контингента из расчета среднегодового количества студентов по отделениям	Доплата в размере 25 руб. 00 коп. за одного студента	Заведующие отделением (по основной должности)
- за особые условия работы	За работу в городе Москве, за ненормированный рабочий день, за классность.	10 000 руб. 00 коп.	Водители автомобилей, автобусов образовательных и иных учреждений системы образования города Москвы
- за особые условия труда в реализации программ повышенного уровня	Работники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования	Повышение на 15 % ставки	Преподаватели
- за особые условия труда в реализации программ повышенного уровня	Работники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования	Надбавка в размере 15 % ставки	Руководители структурных подразделений (осуществляющих образовательный процесс), методисты, мастера производственного обучения, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор БЖ (по основной должности)
3. Иные компенсационные выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей:			
- за выход на замену преподавателя	разовый выход на замену заболевшего преподавателя вне расписания занятий	в размере часовой ставки за отработанные часы	основной персонал
- за классное руководство		Надбавка в размере 4 600 руб. 00 коп.	Преподаватели и мастера производственного обучения

			среднего профессионального образования
- за заведование учебными кабинетами (лабораториями)		Надбавка в размере 10% должностного оклада (ставки)	Преподаватели и мастера производственного обучения среднего профессионального образования
- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями		Надбавка в размере 15% должностного оклада (ставки)	Преподаватели и мастера производственного обучения среднего профессионального образования
- за участие в экспериментальной и инновационной деятельности образовательных учреждений		Надбавка в размере 15% к должностного оклада (ставки)	Педагогические и иные работники, образовательных учреждений, входящих в городские экспериментальные площадки
- за проверку тетрадей и письменных работ	Проверка тетрадей и письменных работ преподавателями иностранного языка, русского языка, литературы и математики.	Надбавка в размере 20% ставки (размер надбавки исчисляется с учетом объема нагрузки) учебной	Преподаватели русского языка, литературы, иностранного языка, математики.
- за проверку тетрадей и письменных работ	Проверка тетрадей и письменных работ преподавателями информационных технологий, истории, биологии, химии, черчения, географии, физики.	Надбавка в размере 10% ставки (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки)	Преподаватели географии, химии, физики, истории, биологии, информатики, черчения, конструирования, технической механики.
- за ведение воинского учета		Надбавка в размере 25% от ставки, должностного оклада	
- за организацию и проведение работы по		Надбавка в размере 10% должностного оклада (ставки)	Педагогические работники

физическому воспитанию и организацию соревнований среди обучающихся (студентов)			
- за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения		Повышение на 20 % к должностного оклада (ставки)	Педагогические работники
- За ответственность по эксплуатации электрохозяйства		7 000 руб. 00 коп.	Ответственному за эксплуатацию электрохозяйства, прошедшему обучение и проверку знаний с присвоением не ниже 4 группы по электробезопасности
- за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией	Выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией, в том числе, более высокой или более низкой квалификации	В соответствии с продолжительностью и характером работ, но не более 50% от должностного оклада	все категории

Приложение № 4
 Положению об оплате труда работников ПОО АНО
 Колледж культуры и спорта

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование	Условия	Размеры	Категор ии работник ов
1. Разовые выплаты стимулирующего характера (премии)			
1.1. по итогам работы за месяц - за качество труда	В соответствии с Положением	в абсолютном размере устанавливается советом колледжа в пределах фонда оплаты труда сформированного на календарный год пропорционально отработанному времени	Все категории
1.2. по итогам работы за квартал - за качество труда			
1.3. по итогам работы за семестр - за качество труда	В соответствии с Положением	и/или в размере суммы баллов (стоимость одного балла устанавливается советом колледжа в пределах фонда оплаты труда сформированного на календарный год и составляет не менее 350 рублей)	Все категории
1.4. по итогам работы за календарный год - за качество труда			
1.5. По итогам многолетней работы – за особые заслуги перед образовательным учреждением; – в связи с юбилейными датами	По факту	в абсолютном размере устанавливается советом колледжа в пределах фонда	Все категории

<p>(50,55, 60, 65, 70,75 и др. лет со дня рождения, уходом на пенсию)</p> <p>- за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении, выслугу лет (20, 25, 30, 35, 40 лет работы)</p>		<p>оплаты труда сформированного на календарный год</p>	
<p>2. Ежемесячные стимулирующие доплаты и надбавки</p>			
<p>- за наличие звания</p>	<p>Работники, имеющие ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)</p>	<p>Надбавка 2 200 руб. 00 коп. (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки)</p>	<p>Педагогические работники</p>
<p>- за наличие звания</p>	<p>За почетные звания Народный учитель СССР, Народный артист СССР, Народный артист Российской Федерации, Народный художник СССР, Народный художник Российской Федерации, Заслуженный учитель школы Российской Федерации, Заслуженный учитель профессионально-технического образования Российской Федерации, Заслуженный мастер профессионально-технического образования Российской Федерации, Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации, Заслуженный деятель искусств, Заслуженный артист Российской Федерации, Заслуженный художник Российской Федерации, Заслуженный работник культуры Российской Федерации, Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации, Заслуженный тренер, Заслуженный мастер спорта и других почетных званий СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, и начинающиеся словами «народный» и «заслуженный», а также лауреаты премий города Москвы в области образования, литературы и искусства, физической культуры и спорта при условии их соответствия профилю образовательного учреждения или профилю преподаваемых дисциплин (независимо от получения других надбавок)</p>	<p>11 500 руб. 00 коп.</p>	<p>Педагогические работники удостоенные почетных званий</p>
<p>- за наличие звания</p>	<p>Работники, награжденные отраслевыми нагрудными знаками Отличник просвещения СССР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического РСФСР, Отличник физической культуры, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего</p>	<p>6 950 руб. 00 коп.</p>	<p>Педагогические работники удостоенные почетных званий</p>

	<p>профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник Физической культуры, За развитие научно-исследовательской работы студентов; знаками отличия «За заслуги перед Москвой», «За безупречную службу городу Москве», «За достижения в культуре», «За отличную работу», «За отличные успехи в образовании» и иными отраслевыми нагрудными знаками за заслуги в области образования в соответствии с законодательством бывшего СССР, РСФСР и Российской Федерации, а также удостоенные почетного звания «Почетный работник культуры города «Москвы», «Почетный деятель искусств города Москвы», «Почетный работник физкультуры, спорта и туризма города «Москвы»</p>		
- в целях закрепления педагогических кадров		Доплата в размере 100 % должностного оклада (ставки)	Преподаватели иностранного языка, реализующим общеобразовательные программы
- в целях укрепления кадрового состава педагогических работников, включая частичную компенсацию стоимости проездного билета		9 200 руб. 00 коп.	Доплаты молодым специалистам в течение первых трех лет работы
- в целях укрепления кадрового состава педагогических работников, включая частичную компенсацию стоимости проездного билета		9 900 руб. 00 коп.	Доплаты молодым специалистам, имеющим Диплом с отличием, в течение первых трех лет работы
- в целях материального стимулирования и поощрения высокопрофессионального и инициативного труда		Надбавка в размере 50 % должностного оклада (ставки)	Старший методист, методист (по основной должности)
4. В целях социальной защиты и закрепления кадров в учреждениях среднего профессионального образования системы Департамента образования города Москвы		Надбавка в размере 70 % должностного оклада (ставки) (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки)	Мастера производственного обучения начального и среднего профессионального образования
5. За работу по обеспечению в течение календарного года выполнения показателей (соответствия критериям)		в абсолютном размере или размере от 10% до 150% от ставки,	Все группы

эффективности работы образовательного учреждения и его подразделений, за качество, интенсивность и высокие результаты работы		должностного оклада по решению директора и/или совета колледжа	
---	--	--	--

	организаторов)									
Организация учебно-методического, воспитательного мероприятия массового характера с информационно-методическим сопровождением (форум, фестиваль, конференция, защита проектов)	Подготовлено индивидуально (с дополнительным участием 2-3 чел), с охватом до 50 чел, положительной оценкой экспертами, пропорционально вкладу каждого организатора	10	13	15	17	➤	➤	➤	➤	➤
	Подготовлено индивидуально (с дополнительным участием 2-3 чел), с охватом более 50 чел., положительной оценкой экспертами, пропорционально вкладу каждого организатора	12	15	20	22	➤	➤	➤	➤	➤
	Подготовлено группой работников, с положительной оценкой экспертами, пропорционально вкладу каждого организатора	5	10	15	17	➤	➤	➤	➤	➤
Трансляция опыта, разработка и опубликование учебно-методических материалов для обеспечения учебно-воспитательного процесса	Отдельная публикация 0.3 п.л. (5 стр.) и размещение в сети интернет, СМИ, в профессиональном журнале, по оценке экспертного совета, участие в конкурсах публикаций		4	6	8					➤

	информационно-методический сборник, буклет, брошюра (более 1 п.л.) по оценке экспертного совета	10								➤
	учебно-методическая разработка (более 1 п.л.), пособие, учебник по оценке экспертного совета	10	20	30						➤
Личное участие в конкурсах	Конкурс Педагог года, Самый классный классный, Молодой педагог года, конкурсы учебно-педагогической и профессиональной направленности	3 место-5 2 место- 7. 1 место- 10	3 место-12 2 место- 16 1 место- 18	3 мест о-15 2 мес то-20 1 мес то-25	3 место- 20 2 место -25 1 место -30		➤	➤	➤	➤
Публичное выступление	Подготовка личного выступления. презентация, демонстрация опыта		5	8	10		➤	➤	➤	➤
Оценка деятельности заведующего кабинетом, лабораторией	По оценке комиссии (с учетом ежемесячной оценки комиссии про оценке развития кабинета) учитывается: санитарное состояние, организация рабочего места преподавателя, студента, - использование и сохранность	4								

	оборудования, план развития кабинета (лаборатории), систематизация методической базы									
Учебно- воспитательная деятельность										
Результативность воспитательной деятельности	Оценивается в соответствии с Приложением 6	Максимально - 20	8						➤	
Организация и проведение открытого тематического мероприятия воспитательного характера с информационно-методическим сопровождением	Подготовлено группой (2-3 чел.), продолжительность мероприятия не менее 1ч 20мин., охват менее 50 чел. и положительная оценка экспертами	6	10	10	12	➤	➤	➤	➤	➤
	Подготовлено группой (2-3 чел.), продолжительность мероприятия не менее 1ч20мин., охват более 50 чел. и положительная оценка экспертами	8	3	12	15	➤	➤	➤	➤	➤
Организация выездных классных часов, экскурсий, посещение театров, музеев	Вне рамок рабочего времени со студентами (не менее 50 % состава группы) с		3						➤	

	последующим представлением информации									
Результат в рейтинге групп, отделений	Оценивается 1-3 место в рейтинге	3 м.-5 2 м-7 1м.-10					➤		➤	
Личная результативность при участии в конкурсах воспитательного характера		5	10				➤	➤	➤	➤
Подготовка участников конкурсов, соревнований										
Подготовка участников к интеллектуальным конкурсам, олимпиадам, соревнованиям	Научно-методическое руководство для публичного очного выступления, подготовка документации, фотоотчет, буклет, методическое обеспечение		3 м.-8б. 2м.-12б. 1м.-15б.	3 м.-12б 2 м.-15б 1м.-20б	3 м.-15б 2 м.-20б 1м-25		➤	➤	➤	➤
	Научно-методическое руководство работ конкурсантов с заочным участием, подготовка документации, фотоотчет, буклет, методическое обеспечение		3 м.-4б. 2м.- 6б. 1м.- 8б.	3 м.-8б. 2м.-10б. 1м.-12б.	3 м.-10б 2 м.-12б 1м-14		➤	➤	➤	➤
	Научно-методическое руководство для публичного очного выступления,		2	3	5		➤	➤	➤	➤
Подготовка, организация и сопровождение участников	Подготовка участников, методическое		3 место-12	3 мест			➤	➤	➤	➤

профессиональных конкурсов, олимпиад, чемпионатов	обеспечение		2место-16 1место-18	о-15 2место-20 1место-25						
Подготовка, организация и сопровождение участников творческих конкурсов, спортивных соревнований	Мероприятия спортивной направленности (турниры)	Более 50 чел - 36 20-50 чел – 26. Менее 20 чел 16				➤	➤	➤	➤	➤
	Подготовка участников и победителей		призовое -4	За участие -4 призовое- 8	За участие -6	➤	➤	➤	➤	➤
	Подготовка команды участников		3 м.-66. 2м.- 86. 1м.-106.	3 м.-86. 2м.-106. 1м.-126.		➤	➤	➤	➤	➤
Профориентационная деятельность										
Организация и проведение профориентационного открытого мероприятия с информационно-методическим сопровождением (выступление, мастер-класс, сопровождение мероприятия, ярмарка вакансий, День «Профессиональная среда»,	Подготовлено группой (2-3 чел.) с привлечением социальных партнеров, и количеством участников менее50 чел., продолжительность мероприятия не менее 1ч30мин., положительная оценка экспертами	по 3	по 5	по 7		➤	➤	➤	➤	

профессиональное тестирование, профессиональные тренинги										
Организация и проведение профориентационного открытого мероприятия с информационно-методическим сопровождением (выступление, мастер-класс, сопровождение мероприятия, ярмарка вакансий, День «Профессиональная среда», профессиональное тестирование, профессиональные тренинги	Подготовлено группой (2-3 чел.) с привлечением социальных партнеров, и количеством участников более 50 чел., продолжительность мероприятия не менее 1ч30мин., положительная оценка экспертами	по 5	по 7	по 10		➤	➤	➤		➤
Организация тематических экскурсий на предприятии, профессиональные выставки выездные семинары,	Вне рамок рабочего времени со студентами (не менее 15 чел) с последующим представлением информации		1-3	0	0		➤	➤	➤	➤
Международная деятельность	Поиск иностранных партнеров, заключение договоров, подготовка проекта профориентационной направленности (оценивается по количеству привлеченных участников)	2	3							➤
Организация и развитие внебюджетной деятельности										
Организация и	методическое	5	10	15						➤

Приложение 5а(результативность деятельности преподавателя – оценивает заведующий кафедры)

максимальная сумма	Активное участие в работе кафедры. Трансляция опыта, инициатива в проведении открытых мероприятий	Поиск и размещение учебников, пособий, дополнительной литературы и др. источников по преподаваемой дисциплине в электронной библиотеке колледжа	Эффективность использования ЭОР (% обеспеченности тем курса ЭОР) менее 30%-0б. менее 50 %-1б. Менее 80%-2б. от 81% до 100% - 3б.	Динамика пополнения УМК по дисциплине	Своевременное и качественное оформление учебно-программной документации, журналов теоретического обучения, журналов по ТБ, отчетов по успеваемости	Наличие замечаний по трудовой дисциплине, срыв занятия, наличие травматизма на аудиторных и внеаудиторных занятиях, нарушений ТБ, ЭБ, ПБ
Максимальная сумма	0-1	0-2	0-3	0-2	0-2	от -1 до -3

Приложение 5б (результативность деятельности преподавателя – оценивает преподаватель)

группа	колич- во (К)	результаты обучения				Качеств о («5» + «4»)/К*100 %	уровень обученности («5» + «4»+»3»)/К*100%	Задолжен ности (ЗД): ЗД/К*100 %	Доля посещаемост и занятий (Н), часы (Ч) Н/ (Ч*К)*100%	количество, вовлеч. во внеаудиторну ю работу по преподаваем ой дисциплине (В) В/К*100%
		"5 "	"4 "	"3 "	"2 "					
Мах -12										
баллы						Более 85%-5 Более 80%-4 Более75%- 3 Более70%- 2 Более60%- 1	98-100%-3 Более 95%-2 Более 90%-1		Более 85%-3 Более 80%-2 Более 75%-1	Более10% -1
								-3		

Приложение 6 (результативность деятельности куратора - оценивает куратор группы)

группа , количество студентов (К)	Сохранность контингента, отсутствие отчисленных (О) Доля отчисленных : О/К*100%	Качест во («5» + «4»)/К* 100%	уровень обученност и («5» + «4»+»3»)/К *100%	Задолж енности (ЗД):ЗД/К*100 %	Отсутствие замечаний (докладных) на группу, вт.ч. по внешнему виду	Положительная динамика по снижению количества пропусков в группе (по сравнению с предыдущим месяцем)	полный комплект документации на группу (план работы, личные карточки , журнал куратора)	занятость в ДО и ДПО
				Боле е10 %	наличие свыше 3-х	Сравнить процент посещения за 2 предыдущих месяца	свыше 80 % (ниже 65%)	более 30 %
мах снято 10	-3			-3	-2		-2	
Мах - 21	2	Более 85%-5 Более 80%-4 Более 75%-3 Более 70%-2 Более 60%-1	98- 100%-3 Более 95%-2 Более 90%-1		Нет замечаний и докладных 2	1	2	3

Приложение 7 (результативность деятельности заведующего отделения- оценивает заведующий отделения)

Общее количество студентов (К)	Сохранность контингента, отсутствие отчисленных (О) Доля отчисленных : О/К*100%	Качество («5» + «4»)/К*100%	уровень обученности («5» + «4»+»3»)/К*100 %	Задолженность и (ЗД): ЗД/К*100%	Отсутствие замечаний (докладных) на отделение вт.ч. по внешнему виду	Положительная динамика по снижению количества пропусков на отделении	качество оформления журналов теоретического обучения, инструктажей и т.д.	качество оформления зач. книжек
	Более 2% -3 Более 5% -5 Более 10% -10	5%	свыше 5%	Более 10 %	наличие свыше 10 докладных на отделение	Сравнить процент посещения за 2 предыдущих месяца		
мах снято 23 б.	-10	-1	-3	-3	-2		-2	-2
мах получено 26 б	2	2	2	2	2	4	3	3