



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БОРОВИЧСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Боровичского педагогического колледжа (далее – Положение) определяет порядок формирования фонда оплаты труда, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Боровичский педагогический колледж» (далее – колледж, организация).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», областным законом от 26.12.2014г. № 699-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014г. № 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области", Примерным положением «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области» от 05.09.2017г. № 40, иными локальными нормативными актами колледжа.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в колледже трудовую деятельность как по основному месту работы, так и работающих по совместительству, внешнему и внутреннему, в соответствии с договором.

1.4. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из



областного бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации.

1.5. Месячная заработная плата работников колледжа, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.

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

1.7. Заработная плата работников колледжа включает в себя следующие виды выплат: должностной оклад; компенсационные выплаты к должностному окладу; выплаты стимулирующего характера к должностному окладу.

1.7.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника колледжа за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определённой сложности за единицу времени.

1.7.2. Компенсационные выплаты – доплата за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, доплата за дополнительную работу, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемых работ и за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

1.7.3. Выплаты стимулирующего характера – ежемесячная стимулирующая надбавка индивидуального характера, установленная работнику за высокую результативность работы, качество работы, напряжённость и интенсивность труда.

1.8. Определение размера заработной платы устанавливается отдельно по основной и совмещаемой должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства.

1.9. Заработная плата работников колледжа максимальным размером не ограничивается.

1.10. Расчёт средней заработной платы работника производится в соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации, исходя из фактически начисленной работнику заработной платы фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

2. Оплата труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа

2.1. Заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа состоит из должностного оклада; выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.1. Условия осуществления компенсационных выплат к должностному окладу, стимулирующих выплат к должностному окладу для директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа конкретизируются трудовым договором.

2.1.2. Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается в отношении директора колледжа – руководителем министерства образования Новгородской области (далее – министерство) на основании решения



комиссии министерства по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее – комиссия министерства), оформляется приказом министерства; в отношении заместителей директора колледжа, главного бухгалтера колледжа – директором колледжа на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда работников колледжа (далее – комиссия организации) и оформляется приказом директора колледжа.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Должностной оклад директора колледжа определяется трудовым договором на основании решения комиссии министерства в зависимости от сложности труда с учётом объёма управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада директора колледжа, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12480 рублей.

Показатели организации, характеризующие объём управления в зависимости от среднесписочной численности обучающихся, обслуживаемого населения по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области, а также от особенностей деятельности организации, специфики её работы и значимости, и применяемые к ним коэффициенты, формируют должностной оклад.

Коэффициенты, характеризующие объём управления, особенности деятельности организации, ежегодно пересматриваются комиссией министерства, принятое решение оформляется приказом руководителя министерства.

2.2.2. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается не более 90 процентов должностного оклада директора колледжа.

Должностной оклад главного бухгалтера колледжа устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Выплаты, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон с учётом содержания и/или объёма дополнительной работы в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.



Выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть 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 двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации, 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.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру колледжа устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру организации могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы в пределах фонда заработной платы.

Размеры стимулирующих выплат директору колледжа, заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

2.4.2 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в отношении директора колледжа (за исключением руководителя организации вновь созданной в текущем году, для руководителя, впервые назначенного на эту должность) устанавливается на очередной финансовый год в размере не более ста процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии министерства.

Конкретные размеры и условия осуществления выплаты определяются комиссией министерства на основании отчёта директора колледжа о выполнении целевых показателей эффективности и результативности, утвержденных приказом министерства. Комиссия министерства проводит не позднее 01 октября оценку



выполнения установленных целевых показателей, согласовывает набранную сумму баллов и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчёта одного процента за каждый набранный балл.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в отношении заместителей директора колледжа, главного бухгалтера устанавливается на очередной финансовый год в размере не более семидесяти пяти процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Конкретные размеры и условия осуществления выплаты определяются комиссией организации на основании отчётов заместителей директора колледжа, главного бухгалтера о выполнении целевых показателей эффективности и результативности, утвержденных приказом директора колледжа. Комиссия организации проводит не позднее 01 октября оценку выполнения установленных целевых показателей, согласовывает набранную сумму баллов и устанавливает размер выплаты в абсолютном размере или процентах к должностному окладу из расчёта одного процента за каждый набранный балл.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ директору колледжа, заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру устанавливается за присвоенное почётное звание, учёную степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, звания, учёной степени – при условии: выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория; соответствия почётного звания, учёной степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ директору колледжа, заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру колледжа устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной - 10
наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», почетные звания: «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник начального



профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

за учёные степени:

кандидат наук – 25
доктор наук – 60

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - 100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении директора колледжа в следующих размерах: от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада; от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада; от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада; свыше 15 лет – 30% должностного оклада на основании решения комиссии министерства.

В стаж работы директора колледжа, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

В случае, если у руководителя организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.



Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении директора колледжа принимается комиссией министерства в соответствии со стажем работы на основании критериев, установленных комиссией министерства.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера колледжа устанавливается на основании решения комиссии организации в размере до 30 процентов должностного оклада: от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада; от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада; от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада; от 15 – 20 лет – 25%, свыше 20 лет - 30%.

В случае, если у заместителей руководителя, главного бухгалтера организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера организации принимается комиссией организации в соответствии со стажем работы на основании критериев, установленных настоящим положением.

Заседания комиссии министерства, комиссии организации проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются в отношении директора колледжа протоколом заседания комиссии министерства, заместителей руководителя, главного бухгалтера - комиссии организации.

2.4.5. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы директора колледжа для установления премиальных выплат производится комиссией министерства ежеквартально до пятнадцатого числа месяца, следующего за отчетным периодом в пределах фонда оплаты труда в соответствии с перечнем оценки целевых показателей эффективности деятельности работы.

Проведение оценки целевых показателей эффективности деятельности работы осуществляется на основании предложений, поданных в отношении директора колледжа – специалистами министерства – кураторами организаций в комиссию министерства; в отношении заместителей директора, главного бухгалтера колледжа – директором колледжа, указанных в приложении к настоящему положению. Максимальное количество баллов за отчетный период принимается за сто. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше пятидесяти процентов.



При наличии дисциплинарного взыскания директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру за период, в котором совершён проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы начисляется в пределах фонда оплаты труда с учётом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке в колледж из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

По решению комиссии министерства на основании служебной записки специалиста министерства – куратора организации директору выплачивается премия за выполнение особо важных и/или срочных работ единовременно в размере сто процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения руководителя организации за оперативность и качественный результат труда.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности директору колледжа, заместителю руководителя, главному бухгалтеру может устанавливаться ежеквартальная премия в размере не более одного процента от суммы средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается: в отношении директора приказом министерства в соответствии с решением комиссии министерства на основании предложения комиссии организации, которое должно быть представлено не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом; в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации приказом колледжа в соответствии с решением комиссии организации не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Премиальные выплаты производятся руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру может быть оказана материальная помощь в следующих случаях: смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновлённые, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки); необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника; утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц; рождения ребёнка; в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере принимается на основании письменного заявления директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера колледжа с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере принимается в отношении директора колледжа – руководителем министерства и оформляется приказом министерства; в отношении заместителей руководителя,



главного бухгалтера колледжа – директором колледжа и оформляется приказом колледжа

2.5.2. В случае смерти директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера колледжа материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновлённые, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и её конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере принимается в отношении директора колледжа – руководителем министерства и оформляется приказом министерства; в отношении заместителей директора, главного бухгалтера колледжа – директором колледжа и оформляется приказом колледжа.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру колледжа предоставляется в пределах утверждённого для организации фонда оплаты труда при наличии экономии по фонду оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Директору колледжа, заместителям, главному бухгалтеру колледжа устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации. Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера составляет четыре/три/два с половиной соответственно.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы директора колледжа, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации на среднемесячную заработную плату работников организации и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12



календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы

директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

3. Оплата труда работников колледжа

(за исключением директора, его заместителей, главного бухгалтера)

3.1. Заработная плата работников колледжа (далее – работники колледжа) состоит из должностного оклада; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника колледжа формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам колледжа, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором колледжа в пределах фонда оплаты труда

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации:

Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

3.3.1. преподавателя, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, руководителя физического воспитания, старшего методиста, старшего воспитателя, тьютор составляют – 6950 руб.;

3.3.2. воспитателя, методиста, педагога-психолога – 6325 руб.;

3.3.3. социального педагога, тренера-преподавателя, педагог организатор – 5690 руб.;

3.3.4. музыкального руководителя – 5120 руб.

3.3.5. Размеры минимальных окладов должностей руководителя учебной (производственной) практикой, заведующего отделением – 7485 руб.

3.4. Размеры минимальных окладов должностей учебно-вспомогательного персонала:

3.4.1. секретаря учебной части – 4160 руб.;

3.4.2. диспетчера колледжа – 4794 руб.



3.5. Размеры минимального окладов работников колледжа по ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

3.6.1. главного библиотекаря – 7124 руб.;

3.6.2. библиотекаря – 5489 руб.;

3.6.3. руководителя кружка – 4810 руб.

3.7. Размеры минимальных окладов общеотраслевых должностей по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

3.7.1. архивариуса, дежурного по общежитию, коменданта, паспортиста, секретаря – 4160 руб.;

3.7.2. инспектора по кадрам, лаборанта, секретаря директора, специалиста по социальной работе с молодёжью, техника – 4384 руб.; 4826 руб. (II);

3.7.3. бухгалтера – 5262 руб.(II), 5824 руб.(I)

3.8. Размеры минимальных окладов должностей рабочих составляют:

3.8.1. дворника, кастелянши, сторожа (вахтёра), уборщика служебных помещений – 3120 руб.;

3.8.2. водителя автомобиля – 3775 руб.

3.9. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается директором колледжа по согласованию с выборным профсоюзным органом с учётом квалификации, объёма и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.10. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

3.10.1. Работникам колледжа, занимающим должности, отнесённые к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в гимназии, лицее (лицейской группе), колледже – 0,15;
(колледжной группе)

за наличие высшего профессионального образования – 0,10;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, – 0,20;
воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении*

за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому - 0,20;
(при наличии соответствующего медицинского заключения)

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на - 0,20;
длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц
для взрослых



за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

- 1 квалификационный уровень – 0,55;
- 2 квалификационный уровень – 0,50;
- 3 квалификационный уровень – 0,46;
- 4 квалификационный уровень – 0,43;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным* – 0,10;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием – 0,71

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом – 0,28;

3.10.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесённые к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

- за высшую квалификационную категорию – 0,40;
- за первую квалификационную категорию – 0,30;
- за вторую квалификационную категорию – 0,10;

3.10.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесённые к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за государственные награды, установленные Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», почетные звания: «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный



знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

за учёные степени:

кандидат наук	–	25
доктор наук	–	60

3.10.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почётного звания, учёной степени устанавливаются: начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, почётного звания, учёной степени; при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория; при условии соответствия почётного звания, учёной степени профилю деятельности организации.

3.11. Выплаты компенсационного характера (Приложение 1):

3.11.1. Работникам колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.11.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гообразование СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.11.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,



устанавливается работнику организации в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть 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 двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объема работ.

3.12. Выплаты стимулирующего характера:

3.12.1. Работникам организаций могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность, высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (Приложение 2); премиальные выплаты по итогам работы (Приложение 3).

3.12.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки их деятельности (Приложение 4).



Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора колледжа в соответствии с условиями работы организации, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение текущего финансового года в соответствии с решением комиссии на основании отчёта работника организации в размере до 250 процентов должностного оклада или абсолютном выражении в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Выплата за интенсивность для вновь принятых работников устанавливается приказом по колледжу решением директора колледжа. Основанием является решение кадровой политики организации, выявление перспектив использования потенциальных возможностей работников.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности проводится дважды в течение текущего года не позднее 30 января и августа соответственно, предшествующего году (периоду) установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия рассматривает отчёты, поданные работниками организации об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах или абсолютном выражении в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.12.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, колледжа.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер



спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

3.12.4. Выплаты за стаж непрерывной работы в колледже устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплат:

от 1 до 5 лет	–	10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	–	15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	–	20% должностного оклада;
от 15 до 20 лет	–	25% должностного оклада;
свыше 20 лет	–	30% должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение и определение её размера осуществляется комиссией колледжа.

Заседание комиссии проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.12.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников колледжа за общие результаты труда по итогам работы за установленный период и определяются в соответствии с критериями результативности их деятельности. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются. (Приложение 4). Премияльные выплаты работникам колледжа устанавливаются с учётом оценки эффективности деятельности колледжа, критериями результативности их деятельности и при наличии экономии по фонду оплаты труда. При наличии дисциплинарного взыскания, упущений в работе, в случае невыполнения показателей работнику колледжа премияльные выплаты не производятся.

Решение об установлении премияльных выплат производится на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника колледжа и при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы проводится комиссией на основании предложений поданных: в отношении руководителя структурного подразделения и иных работников организации, подчинённых заместителю директора колледжа, – заместителем директора колледжа; в отношении остальных работников организации – руководителем структурного подразделения.

3.13. Материальная помощь:

3.13.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновлённые, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки); необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника; утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии,



противоправных действий третьих лиц; рождения ребёнка; в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере принимается директором колледжа и оформляется приказом организации.

3.13.2. В случае смерти работника организации материальная помощь материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновлённые, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и её конкретном размере принимается директором на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.13.3. Материальная помощь, оказываемая работникам колледжа, может предоставляться в пределах утверждённого для организации фонда оплаты труда и при наличии его экономии. Размер её устанавливается как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютных значениях.

3.13.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.14. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютных значениях.

3.15. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.16. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации; за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися по заочной форме обучения, находящимися на длительном лечении, сверх объёма, установленного им при тарификации; при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год; при оплате за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объёма учебной нагрузки в организациях профессионального образования.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.



Для преподавателей организации профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществляется 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 путем внесения изменений в тарификацию.

3.17. В случае задержки выплаты работникам заработной платы директор колледжа несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Вакантные часы по учебному плану переводятся в дополнительный фонд оплаты труда основных работников и расходуются на установление надбавок преподавателям основного штата и штатным совместителям за сверхнормативную учебную работу, за расширение обязанностей по обеспечению учебного процесса в установленном порядке.

4.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников образовательных учреждений)».

4.4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, профессиональных модулей, различных видов учебной и производственной практик, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год, корректируемый в осеннем и весеннем семестрах.

4.5. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органа управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются колледжем самостоятельно.



4.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей колледжа устанавливаются путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.7. Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению научно-исследовательских работ, производится на основе срочных трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера.

Трудовой срочный договор заключается на выполнение работы в целом, отдельных её этапов или заданий исследовательского или производственно-технического характера в соответствии с прилагаемым к трудовому договору программой или календарным планом работы. В трудовом договоре указываются виды отчётности, размеры и порядок оплаты труда.

4.8. Оценка качества результативности труда работников и распределение средств стимулирующей части между работниками осуществляется в соответствии с критериями эффективности их труда комиссией, состав которой утверждается приказом директора колледжа (Приложение 4).

5. Заключительные положения

5.1. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.2. Все, что не предусмотрено условиями Положения, определяется нормами законодательства Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными нормативными актами колледжа. В случае изменения законодательства Российской Федерации или принятия уполномоченными органами власти актов, отменяющих или изменяющих нормы, регулируемые Положением, настоящее Положение действует в части, им не противоречащей.

5.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании работников и обучающихся открытым голосованием, простым большинством голосов и утверждаются приказом директора колледжа.



5.4. Вносить предложения по изменению настоящего Положения имеет право любой работник организации в лице директора колледжа, заместителей директора, главного бухгалтера, председателя первичной профсоюзной организации колледжа.

5.5. Настоящее Положение подлежит пересмотру по мере необходимости, и действует до минования надобности.

6. Управление документом

6.1. Настоящий документ хранится в кабинете директора в течение срока его действия; копия документа – у главного бухгалтера, председателя первичной профсоюзной организации колледжа, в библиотеке колледжа (официальном сайте).

6.2. Изменения в документе могут производиться в порядке, установленном в п.п.5.2-5.6 настоящего Положения.

6.3. Настоящий документ доводится до исполнителей секретарём директора согласно перечню рассылки.

Разработано

Директор колледжа
Главный бухгалтер

Л.А. Петрова
Г.Ю. Васильева

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации колледжа

В.Ю. Уверская

Дата введения в действие версии 3
«14» декабря 2017г.
Рег. № 08-27/П-41-2017

Рассмотрено и принято
на заседании общего собрания
работников и обучающихся
протокол от «13» декабря 2017г. № 3

Дата отмены версии 2
протокол от «13» декабря 2017г. № 10
Заменён на рег. № 08-27/П-41-2017
Приказ № 1322 от «14» декабря 2017г.

Рассмотрено и принято
на заседании общего собрания
работников и обучающихся
протокол от «16» февраля 2015г. № 1
Дата отмены версии 2
протокол от «16» февраля 2015г. № 1
Заменён на рег. № 08-27/П-41
Приказ № 133 от «25» февраля 2015г.



Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников

**Перечень, критерии, порядок установления
и оформления компенсационных выплат**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Приложением 1 к Положению об оплате труда работников устанавливаются порядок и условия применения компенсационных выплат работникам Боровичского педагогического колледжа (далее – колледжа).

1.2. Фонд компенсационных выплат для работников (далее – Фонд) является частью фонда оплаты труда.

1.3. Надбавки компенсационного характера устанавливаются приказом директора колледжа на основе настоящего Приложения 1, Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлений Правительства Российской Федерации и других нормативных актов.

**2. Порядок установления и оформления компенсационных выплат
работникам колледжа**

2.1. Доплата к окладу (должностному окладу) работников колледжа устанавливается за работу в условиях, отличающихся от нормальных, и за работу, выполняемую работником сверх норм, предусмотренных Трудовым договором и/или должностными обязанностями.

2.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации работникам колледжа устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.2.1. За работу с вредными и/или тяжёлыми и иными особыми условиями труда (работа с использованием химических реактивов, с дисплеями ЭВМ, уборка помещений и т.п.) устанавливается выплата в размере до 12 % должностного оклада в месяц.

2.2.2. За работу в ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов увеличивается на 20% за каждый час работы.

2.2.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится в двойном размере.

2.2.4. За сверхурочную работу – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие – в двойном.



2.2.5. За совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учётом содержания и/ или объёма дополнительной работы. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в размере до 100 % оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

2.2.6. За увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, расширение зоны обслуживания, устанавливается до 50 % оклада. Конкретный размер и срок, на который устанавливается выплата, определяется руководителем.

2.3. Доплата к окладу (должностному окладу) работников колледжа устанавливается за дополнительную работу, не входящую в круг обязанностей работника, устанавливается в следующем размере:

2.3.1. За классное руководство в размере 12 – 25% или абсолютном выражении.

2.3.2. За руководство предметной (цикловой) комиссией в размере 13 – 30% или абсолютном выражении.

2.3.3. За заведование учебным кабинетом 8 - 20% или абсолютном выражении.

2.3.4. За проверку письменных работ в часах в зависимости от стоимости педагогического часа в абсолютном выражении.

2.3.5. За иные выплаты, предусмотренные законодательством и нормативными актами уполномоченных органов власти.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в нормативных локальных актах колледжа и/или трудовых договорах работника.

2.5. Компенсационные выплаты производятся в пределах имеющихся средств. Их размер может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.6. Обязательные компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлениями Правительства Российской Федерации и другими нормативными актами устанавливаются в размерах, определяемых действующим законодательством.

№ п/п	Компенсационная выплата	Кому устанавливается	Основание	Размер, срок, определённые на момент (дату) утверждения положения
-------	-------------------------	----------------------	-----------	---



ОГА ПОУ «Боровичский педагогический колледж»
Положение об оплате труда работников Боровичского
педагогического колледжа

БПК-08-27/
П-41-2017
Версия 3
Лист 23 из 21

1	Ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	Работникам, в установленном порядке, допущенным к государственной тайне	Постановление Правительства РФ от 18.09.2006г. № 573	от 5% до 50% к должностному окладу на период действия трудового договора
2	Ежемесячная надбавка за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны	от 1 до 5 лет - 10%, от 5 до 10 лет - 15% свыше 10 лет – 20% к должностному окладу на период действия трудового договора		
3	Доплата за неблагоприятные условия труда	По решению экспертной комиссии по аттестации рабочих мест	ТК РФ ст.147, Приказ Миннауки РФ от 07.10.1992 № 611	до 12%, должностному окладу (от 6% до 24%)
4	Доплата за работу в ночное время	Работникам, привлекаемым к работе в ночное время	ТК РФ ст. 154, Письмо Минобразования РФ от 12.01.1993 №10/32 – Т	35% за каждый час работы в ночное время
5	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работникам, привлекаемым к работе на основании приказа, и работающим по графику в праздничные дни	ТК РФ ст. 149	В соответствии со статьей 153 ТК РФ
6	Доплата за совмещение профессий (должностей)	Работникам, привлекаемым к выполнению дополнительной работы	ТК РФ ст.151	Размер и сроки устанавливаются по соглашению сторон
7	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замещение)	Работникам, привлекаемым к выполнению дополнительной работы	ТК РФ ст.60	Размер и сроки устанавливаются Руководителем по соглашению сторон
8	За расширение зоны обслуживания	Постановление Совмина СССР от 04.12.1981г. № 1145 Работникам, привлекаемым к выполнению дополнительной работы	ТК РФ ст.60	Размер и сроки устанавливаются Руководителем по соглашению сторон
9	За увеличение объема выполненных работ	Работникам, привлекаемым к выполнению дополнительной работы	ТК РФ ст.60	Размер и сроки устанавливаются руководителем по соглашению сторон

Настоящее Приложение 1 является неотъемлемой частью Положения по оплате труда работников колледжа.



Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников

**Перечень, критерии, порядок установления
и оформления стимулирующих выплат**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Приложением 2 к Положению об оплате труда работников устанавливаются порядок и условия применения стимулирующих выплат работникам Боровичского педагогического колледжа (далее – колледжа).

1.2. Фонд стимулирующих выплат для работников (далее – Фонд) является частью фонда оплаты труда.

1.3. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются приказом директора колледжа на основе настоящего Положения, Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных актов Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, нормативных локальных актов колледжа.

**2. Порядок установления и оформления стимулирующих выплат
работникам колледжа**

2.1. Стимулирование работников колледжа осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

2.2. Основанием для стимулирования работников колледжа является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, чёткое и своевременное исполнение



приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора колледжа, решений органов общественно-государственного управления колледжа.

2.3. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда зависят от объёма финансовых средств, доведённых учредителем до колледжа. Колледж самостоятельно устанавливает объём выплат работникам для каждой группы персонала в пределах фонда.

2.4. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по видам выплат:

2.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполненных работ производятся в соответствии с показателями, определяемыми локальными актами колледжа, и могут устанавливаться в размере до 250 процентов оклада (должностного оклада).

2.5.2. Выплаты за стаж работы, выслугу лет могут устанавливаться в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада).

2.6. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объёму выполненных работ или фактически отработанному времени.

2.7. Перечень стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда всем работникам колледжа:

2.7.1. За выполнение важных и особо важных работ.

2.7.2. За высокую интенсивность и/или высокие результаты работы.

2.7.3. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа.

2.7.4. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа среди населения.

2.7.5. За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

2.7.6. За высокий профессиональный уровень.

2.7.7. За досрочное выполнение порученного объёма работ.

2.7.8. За качественное выполнение порученного объёма работ.

2.7.9. За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности колледжа.



2.7.10. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа.

2.7.11. За качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса.

2.7.12. За качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности колледжа.

2.7.13. За особые заслуги работника перед колледжем.

2.7.14. За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и/или авторских программ образования, методических разработок и т.п.

2.7.15. За внедрение и использование современных технических средств в учебном процессе.

2.7.16. За использование здоровьесберегающих технологий.

2.7.17. За участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях и т.п.).

2.7.18. За высокий уровень исполнительской дисциплины.

2.7.19. За активное и результативное участие во внеучебной деятельности.

2.7.20. За разъездной характер работы.

2.8. Перечень стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда педагогическим работникам за интенсивность и высокие результаты работы:

2.8.1. За работу с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей.

2.8.2. За организацию профилактической работы по предупреждению правонарушений у обучающихся, в том числе несовершеннолетних.

2.8.3. За работу с одарёнными обучающимися.

2.8.4. За организацию работы по сохранению и укреплению здоровья обучающихся колледжа.

2.8.5. За работу с обучающимися, занимающимися по индивидуальным учебным планам.

2.8.6. За организацию работы по трудоустройству выпускников колледжа, работу в Службе содействия трудоустройства выпускников.

2.8.7. За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.



2.8.8. За ведение и обслуживание сайта колледжа, сайта закупок работ, товаров, услуг и т.п. в соответствии с требованиями законодательством.

2.8.9. За освоение новых учебных дисциплин, разработку программно-методического обеспечения

2.8.10. За ведение и своевременное оформление электронного дневника, журнала и отчётности.

2.8.11. За участие в развитии предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

2.8.12. За работу в приёмной комиссии.

2.8.13. За работу секретаря педсовета и т.п.

2.8.14. За привлечение средств социальных партнёров.

2.9. За качество выполняемых работ:

2.9.1. За достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом.

2.9.2. За устойчивое повышение качества обучения.

2.9.3. За подготовку победителей и призёров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний, олимпиад, конкурсов и т.п. различных уровней: общеколледжного, муниципального, областного, регионального, всероссийского, международного.

2.9.4. За авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности, в том числе имеющих гриф.

2.9.5. Не менее 75% от общего числа обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной и/или государственной итоговой аттестации за курс обучения.

2.9.6. Превышение плановой наполняемости в группах.

2.9.7. Отсутствие обучающихся, отчисленных до окончания срока обучения по неуважительной причине, в группах преподавателя в соответствии с его тарификацией.

2.9.8. За создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные отзывы.

2.9.9. За руководство курсовыми и дипломными работами (проектами), получившими реальные практические результаты.

2.9.10. Использование современных образовательных технологий, в том числе инновационных, информационных и оборудования, новых форм организации учебного процесса, трансляцию опыта.

2.9.11. За участие в развитии научно-технического творчества



обучающихся.

2.9.12. За трансляцию педагогического опыта, публикации в научных и методических изданиях.

2.10. Выплаты могут устанавливаться в размере до 250% или абсолютном выражении.

2.11. Стимулирующие выплаты производятся в пределах имеющихся средств. Их размер может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.12. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом директора по колледжу на основании решения комиссии.

2.13. Стимулирующие выплаты могут осуществляться за счёт бюджетных и внебюджетных средств колледжа.

2.14. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются сроком на один семестр, за наличие победителей и призёров олимпиад, конкурсов на год.

2.15. Для оценки качества и результативности работников колледжа разрабатывается шкала оценки, позволяющая объективно оценить деятельность работника.

2.16. Условия и порядок снижения или отмены стимулирующих выплат:

2.16.1. Стимулирующие выплаты конкретному работнику могут быть снижены или отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей, а также в случаях:

- невыполнения должностной инструкции;
- при наличии выговора и других взысканий;
- невыполнения приказов, распоряжений и т.п. вышестоящего руководства, директора колледжа; проверяющих органов;
- невыполнение решений педагогического совета, административного совета, научно-методического совета, администрации колледжа;
- несвоевременное (нарушение сроков) предоставление учебной, методической и отчётной документации; некачественной сдачи документации;
- халатного отношения к ведению и хранению документации;
- низкой культуры выполнения работ, услуг, их неудовлетворительного или низкого качества в содержательной части;
- содержания рабочего места в неудовлетворительном состоянии;
- нарушения правил эксплуатации оборудования;
- нарушения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- хищения материальных ценностей, других видов хищений;



- прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;

- оказания психологического давления на обучающихся;
невыполнение Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных локальных актов колледжа.

2.16.2. Работнику, находящемуся на больничном листе более 21 календарного дня в течение квартала, стимулирующие выплаты сокращаются на 10%.

2.16.3. Снижение или отмена стимулирующих выплат оформляется приказом директора колледжа.

2.17. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников

О премировании

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже устанавливаются следующие виды премий при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год),
премия за образцовое качество выполняемых работ,
премия за выполнение особо важных и срочных работ,
премия за интенсивность и высокие результаты работы,
премия за заслуги перед колледжем.

2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

2.1. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

осуществление качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельностью Колледжа;



качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации, правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и другими отраслевыми наградами регионального уровня.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты выплачивается за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1. при премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа;

обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Колледжа;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению директора Колледжа.

6. Премия за заслуги перед колледжем выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Премия выплачивается в связи с юбилейными датами и в иных случаях с целью поощрения работника за заслуги перед колледжем.

7. Премии выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в



процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

8. Разовые выплаты, в том числе премии, устанавливаются по решению администрации колледжа, оформляются приказом директора. При выплате премий учитывается мнение первичной профсоюзной организации в лице её председателя или другого уполномоченного им лица.

Приложение 4
к Положению об оплате
труда работников

**Регламент
государственно-общественного распределения
стимулирующей части оплаты труда между работниками**

1. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников устанавливает порядок реализации принятого и действующего в Боровичском педагогическом колледже (далее – колледж) Положения об оплате труда работников в части выплат стимулирующего характера.

2. Вопросы распределения стимулирующей части оплаты труда рассматриваются дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в августе комиссией по распределению стимулирующей части фонда (далее – комиссия) для обеспечения государственно-общественного характера оценки профессиональной деятельности работников колледжа.

3. Комиссия по колледжу формируется в количестве пяти человек, утверждается приказом директора

4. В состав комиссии по колледжу входят директор, главный бухгалтер, председатель первичной профсоюзной организации (или члены профсоюзного комитета), другие наиболее опытные и пользующиеся авторитетом



педагогические и непедagogические работники, которые избираются ежегодно.

5. Работу комиссии возглавляет директор колледжа, который является её председателем. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

6. Секретарь комиссии ведёт протоколы заседаний.

7. Члены комиссии рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников; принимают решения о соответствии профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев для педагогических и непедagogических работников; обеспечивают объективность принимаемых решений; осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга.

8. На основании всех материалов комиссия подсчитывает количество баллов, определяет минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка; стоимость баллов и сумму стимулирующих выплат каждому работнику в зависимости от объёма имеющихся средств на текущий финансовый год. Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат оформляется приказом директора колледжа.

9. Заседания комиссии по колледжу проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год (январь, август). Заседание комиссии может быть инициировано председателем комиссии, председателем первичной профсоюзной организации, другим работником в лице руководителя структурного подразделения.

10. Заседание комиссии по колледжу является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

11. Все решения комиссии по колледжу оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

12. Решение комиссии по колледжу принимается на основании результатов мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников колледжа в два этапа:

- работники колледжа самостоятельно заполняют карту самооценки в соответствии с установленными критериями и показателями оценки



эффективности результатов деятельности за текущий период (Приложение 5);

- после заполнения карт самооценки работниками колледжа руководители соответствующих структурных подразделений проверяют достоверность заполнения карт самооценки. Они рассматривает возможность начисления дополнительных баллов или вычета штрафных баллов на основе результатов, полученных в рамках внутриколледжного контроля и общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей);

- после работы руководителей структурных подразделений назначается заседание комиссии по колледжу, на котором происходит окончательное обсуждение о назначении стимулирующих выплат работникам колледжа.

13. По результатам анализа комиссия по колледжу составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Она имеет право отправить представленные материалы на доработку работнику и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

14. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат утверждается приказом директора колледжа и доводится до сведения каждого члена коллектива в письменной форме через дополнительное соглашение к трудовому договору.

15. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества и установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе или на основании предложений работников колледжа, как правило, один раз в год. Дополнения и изменения, вносимые комиссией, принимаются на заседании научно-методического совета, утверждаются приказом директора колледжа.

16. Оценка заключается в определении индивидуальных сумм баллов, присуждаемых работникам по показателям качества и результативности труда, установленным для соответствующей категории работников.

17. Индивидуальная сумма баллов работника, который в силу совмещения двух или более должностей (видов деятельности) может быть отнесён к двум или более категориям работников, определяется по показателям результативности труда, установленным для категории работников, соответствующей основной должности работника, а также работник имеет право на получение дополнительных баллов по дополнительному виду деятельности.



18. Определение индивидуальных сумм баллов осуществляется на основе соответствующих сведений (данных) о результатах профессиональной деятельности работника, представляемых самим работником и администрацией колледжа в виде соответствующего листа самооценки (отчёта).

19. Работники представляют сведения о результатах своей профессиональной деятельности дважды в год: до пятого июля текущего года за первую половину календарного года (январь-июнь) и до двадцатого января следующего года за вторую половину календарного года (июль-декабрь) независимо от того, находится ли работник в данный момент в отпуске, на больничном, в командировке или на рабочем месте.

20. Сведения о результатах профессиональной деятельности представляются либо работником руководителю соответствующего структурного подразделения, как правило, лично, или работник вправе доверить их сбор и представление другому работнику колледжа, как правило, руководителю соответствующего структурного подразделения.

21. Ответственность за полноту, своевременность и достоверность сведений о результатах профессиональной деятельности работника несёт лицо, их представляющее.

22. Отсутствие указанных сведений или несвоевременное их представление руководителю соответствующего структурного подразделения рассматривается как отсутствие оснований для определения индивидуальной суммы баллов в целях установления размеров стимулирующих выплат.

23. Приём оформленных надлежащим образом сведений о результатах профессиональной деятельности работников осуществляется руководителем соответствующего структурного подразделения в течение не менее чем трёх календарных дней, предшествующих очередной дате представления указанных сведений в пункте 18 настоящего Приложения.

24. По результатам анализа комиссия по колледжу составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику на основе сводных листов руководителей соответствующих структурных подразделений.

25. С момента ознакомления работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям и показателям эффективности директору колледжа. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения и технические ошибки, допущенные при работе со



статистическими материалами. В этом случае принимаются меры по их устранению.

26. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом директора колледжа.

27. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются колледжем самостоятельно. Перечень критериев и показателей утверждается приказом директора (Приложение 5, Приложение 6, Приложение 7).



Приложение 5
к Положению об оплате
труда работников

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
оценки эффективности и результативности деятельности преподавателей
областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения
«Боровичский педагогический колледж»

№ п/п	Направление оценки			Значение показателей (ожидаемые результаты)	Методика расчёта показателей	Баллы
	Вид выплаты	Критерии оценки	Показатели оценки			
1	2	3	4	5	6	7
1.	ДИНАМИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ					
1.1	Качество выполняемой работы	Достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом обучения, по результатам промежуточной и итоговой аттестации	Доля обучающихся, повысивших оценку по результатам административных контрольных работ и/или семестра в сравнении с предыдущим периодом, – к числу обучающихся, которым преподаётся предмет	увеличение не менее, чем на 10%	К1/К2*100%, где К1 – количество обучающихся, повысивших оценку по результатам административных контрольных работ, семестра от общего числа обучающихся на «хор» и «отл» в предыдущем периоде; К2 – общее количество обучающихся, которым преподаётся предмет	1
			Доля неуспевающих по результатам административных контрольных работ, итогам семестра в сравнении с предыдущим периодом – к числу обучающихся, которым преподаётся предмет	уменьшение более, чем на 10%		



					К2 – общее количество обучающихся, которым преподаётся предмет	
			Доля обучающихся на «отлично» и «хорошо» в учебных группах преподавателя от их общего числа	не менее 75%	$K1/K2*100\%$, где К1 – количество обучающихся на «хор» и «отл» в учебных группах преподавателя; К2 – общее количество обучающихся в учебных группах преподавателя	1
			Средний балл всех учебных групп преподавателя по результатам учебного семестра	не ниже общеколледжного	- сопоставление со средним баллом успеваемости по колледжу	1
			Отсутствие/наличие обучающихся, имеющих «неудовлетворительные» отметки или неаттестованных по неуважительной причине» в учебных группах преподавателя	да/нет	- отсутствие неуспевающих;	2
			Доля выпускников, имеющих «отл» и «хор» отметки по результатам ГИА	не менее 75%	$K1/K2*100\%$, где К1 – количество выпускников, прошедших ГИА на «хор» и «отл» от общего числа выпускников преподавателя К2 – общее количество выпускников преподавателя	3
			Отсутствие выпускников, имеющих неудовлетворительные отметки по результатам ГИА, в том числе ЕГЭ, ГИА	да/нет	- отсутствие неуспевающих;	1
1.2.		Степень эффективности	Проявление значительной позитивной динамики или стабильно высокого уровня	стабильно высокий уровень	- качество знаний не меняется и не является оптимальным (0 баллов);	0-3



	Качество выполняемой работы	обучения в учебных группах преподавателя	качества знаний обучающихся в группах преподавателя на основании результатов за последние 3 семестра		- качество знаний не меняется, но является оптимальным или наблюдается незначительная позитивная динамика (1 балл); - значительная позитивная динамика качества знаний (или качество знаний не меняется, но имеет стабильно высокий результат) (2 балла); - качество знаний имеет стабильно высокий уровень на основании внешней независимой оценки (поощрительный бонус/ премиальное поощрение)	
		Сохранность контингента	Отсутствие/наличие выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин	да/нет	- отсутствие выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за отчётный период	1
2.	ОРГАНИЗАЦИЯ (УЧАСТИЕ) СИСТЕМНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ, МОНИТОРИНГА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ					
2.1.	Качество выполняемой работы	Учёт индивидуальных особенностей и возможностей обучаемых. Индивидуализация и дифференциация в организации учебной деятельности	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода в обучении	да/нет	- наличие сборника дифференцированных заданий для самостоятельной работы обучающихся (1 балл); - отсутствие конфликтов (эпизодических, устойчивых) с обучающимися в учебной и внеучебной деятельности (1 балл); - наличие работы в предметной области с одарёнными обучающимися (указать какой)	0-2
			Отсутствие/наличие обучающихся, имеющих пропуски занятий по неуважительным причинам в группах преподавателя	да/нет	- отсутствие обучающихся, имеющих опоздания и пропуски занятий по	1



					неуважительным причинам в группах преподавателя	
	Сформированность информационно-технологических компетенций обучающихся	Результативность участия обучающихся в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	да/нет		- наличие призовых мест: всероссийский (международный) уровень (3 балла) региональный (областной) уровень (2 балла); муниципальный уровень; (1 балл)-уровень колледжа (0,5 балла); Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются	0-3
		Увеличение количества обучающихся, использующих электронные пособия преподавателя при выполнении самостоятельной внеаудиторной работы (домашнего задания)	увеличение не ниже, чем на 100%		$K1/K2*100\%$, где K1 – количество обучающихся, использующих электронные пособия преподавателя, от общего числа обучающихся в группах преподавателя в предыдущем периоде K2 – общее количество обучающихся в учебных группах преподавателя	2
	Сформированность профессиональных компетенций	Наличие в группах преподавателя обучающихся, имеющих публикации в соответствующей предметной области	да/нет		- наличие публикаций на всероссийском (международном) (3 балла); региональном (областном) (2 балла); муниципальном (1 балл); общеколледжном уровнях (0,5 балла)	0-3
		Отсутствие/наличие курсовых и дипломных работ (проектов), получивших реальные практические результаты (внедрённых в	да/нет		-наличие курсовых и дипломных работ (проектов), получивших реальные практические результаты (внедрённых в производство)	1



			производство) в сравнении с предыдущим периодом			
			Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства не ниже муниципального уровня	да/нет	- наличие и количество обучающихся, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (0,5 балла); - количество обучающихся, занявших 1-3 места, на муниципальном (1 балл), областном (2 балла), всероссийском, международном уровнях (3 балла); - количество обучающихся, участвующих в конкурсах профессионального мастерства (указать)	0-3
2.2.	Интенсивность и высокие результаты работы	Реализация программ, направленных на работу с одарёнными	Количество обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах и т.п. различного уровня, в общей численности обучающихся в группах преподавателя	не менее, чем 30%	$K1/K2*100\%$, где K1 – количество обучающихся, участвующих в олимпиадах, конкурсах и различного уровня, в общей численности обучающихся в группах преподавателя K2 – общее количество обучающихся в учебных группах преподавателя	1
			Наличие обучающихся - победителей и призёров интеллектуальных, творческих, спортивных состязаний в соответствующей предметной области	да/нет	- наличие призовых мест: всероссийский (международный) уровень (3 балла); региональный (областной) уровень (2 балла); муниципальный уровень (1 балл); уровень колледжа (0,5 балла)	0- 3
			Наличие обучающихся - победителей и призёров интеллектуальных, творческих, спортивных состязаний (не ниже муниципального), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные призы и т.п.)	да/нет	- наличие обучающихся данной категории, подготовленных преподавателем	1



			Разработка и реализация плана мероприятий, направленного на работу с одарёнными в соответствии с Программой воспитания, реализуемой в колледже	да/нет	- наличие плана (программы) индивидуальной коррекционно-развивающей работы с одарёнными обучающимися во внеучебное время (консультациях и т.п.) - виды работ и результат (указать)	1
3.	РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РОДИТЕЛЯМИ ОБУЧАЮЩИХСЯ					
3.1.	Качество выполняемой работы	Признание высокого профессионализма преподавателя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей (законных представителей)	да/нет	- наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей (законных представителей)	1
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)			да/нет	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	1	
Своевременное информирование родителей (законных представителей) о результатах успеваемости студентов, испытывающих трудности в обучении			да/нет	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) (0,5 балла); - отсутствие претензий со стороны сотрудников учебной части и отдела производственной практики (0,5 балла)	0-1	
4.	УЧАСТИЕ В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ					
4.1.	Качество выполняемой работы	Соответствие содержания и качества подготовки обучающихся и выпускников требованиям ФГОС СПО	Разработка рабочей программы учебной дисциплины, междисциплинарного курса (модуля), практики	да/нет	- 100% наличие рабочих программ учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, практик, профессиональных модулей, в том числе листов изменений и дополнений к ним к установленному сроку (0,5 балла); - 100% наличие программ подготовки к экзаменам, зачётам, зачётам по практикам, ГИА к установленному сроку (0,5 балла);	0-3



					<ul style="list-style-type: none">- 100% наличие образовательных маршрутов обучающихся установленного образца по дисциплинам, междисциплинарным курсам к установленному сроку (0,5 балла);- 100% тематики курсовых работ и ВКР соответствует профилю специальности и видам профессиональной деятельности и ежегодно обновляются до 30% (0,5 балла);- своевременность предъявления программ заместителю директора по учебной работе; (0,5 балла);- своевременность предъявления программ руководителю учебной (производственной) практики (0,5 балла);- количество разработанных рабочих программ, их объём в текущем периоде (указать)	
			Создание фонда оценочных средств (разработка контрольно-оценочных материалов)	да/нет	<ul style="list-style-type: none">- наличие контрольно-оценочных средств, прошедших процедуру утверждения в П(Ц)К или НМС и составленных на 50% объёма изучаемого материала (0,5 балла);- наличие контрольно-оценочных средств, прошедших процедуру утверждения в П(Ц)К или НМС и составленных на 75% объёма изучаемого материала (1 балл);	0-3



					<ul style="list-style-type: none">- наличие контрольно-оценочных средств, прошедших процедуру утверждения в П(Ц)К или НМС и составленных на более 75% объёма изучаемого материала (2 балла);- наличие контрольно-оценочных средств, прошедших процедуру утверждения в П(Ц)К или НМС и составленных на 100% объёма изучаемого материала; оформленных в виде сборника и т.п. (3 балла);- наличие контрольно-оценочных средств по всем преподаваемым в отчётный период дисциплинам и практикам в объёме 50%, 75% и более, 75 100% (указать)	
			Разработка материалов для организации самостоятельной работы студентов	да/нет	<ul style="list-style-type: none">- наличие материалов для организации самостоятельной работы студентов, прошедших процедуру утверждения в П(Ц)К или НМС и составленных на 50% объёма изучаемого материала (0,5 балла);- наличие материалов для организации самостоятельной работы студентов, прошедших процедуру утверждения в П(Ц)К или НМС и составленных на 75% объёма изучаемого материала (1 балл);- наличие материалов для организации самостоятельной работы студентов, прошедших процедуру утверждения в П(Ц)К или НМС и составленных на более	0-3



					75% объёма изучаемого материала (2 балла); - наличие материалов для организации самостоятельной работы студентов, прошедших процедуру утверждения в П(Ц)К или НМС, составленных на 100% объёма изучаемого материала и оформленных в виде сборника, рабочей тетради, решебника или т.п. издания (3 балла); - наличие по всем преподаваемым в отчётный период дисциплинам и практикам в объёме 50% 75% и более, 75 100% (указать)	
			Наличие электронного учебного пособия, учебника	да/нет	- наличие электронного учебного пособия (1 балл); - наличие электронного учебника (2 балла)	0-3
			Наличие у каждого обучающегося не менее чем одного печатного пособия, разработанного преподавателем и принятого НМС, по каждой дисциплине, междисциплинарному курсу к установленному сроку	да/нет	- наличие учебного пособия и т.п. издания по 50% преподаваемых дисциплин (0,5 балла); - наличие учебного пособия и т.п. издания по 75% преподаваемых дисциплин (1 балл); - наличие учебного пособия и т.п. издания по более 75% преподаваемых дисциплин (2 балла); - наличие учебного пособия и т.п. издания по 100% преподаваемых дисциплин (3 балла);	0-3



					- количество преподаваемых дисциплин в отчётном периоде (указать)	
			Использование активных и интерактивных форм проведения учебных занятий с включением ИКТ технологий, ресурсов сети Интернет в образовательном процессе	да/нет	- использование компьютерных симуляций (0,5 балла); - использование сети Интернет для организации дистанционного сопровождения образовательного процесса (0,5 балла)	0-1
4.2.	Интенсивность и высокие результаты работы	Профессиональные достижения	Работа по индивидуальной методической теме в рамках реализации научно-методической темы колледжа	да/нет	- наличие изданий по научно-методической теме, получивших гриф НМС колледжа (1 балл); - наличие изданий по научно-методической теме, получивших гриф областных, российских организаций и т.п. (2 балла)	0-3
			Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	да/нет	- наличие подтверждающего документа Очные: всероссийский уровень (3 балла), региональный (областной) уровень (2 балла) муниципальный уровень (1 балл) уровень колледжа (0,5 балла) Заочные: всероссийский уровень (4 балла)	0-3
			Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях, на заседаниях НМС, педсовета и т.п. (выступления, организация выставок и др.	да/нет	- наличие подтверждающего документа всероссийский уровень (3 балла), региональный (областной) уровень (2 балла), муниципальный уровень (1 балл), уровень колледжа (0,5 балла),	0-3



			Зафиксированная демонстрация достижений через открытые учебные занятия, классные часы, мастер-классы, гранты и т.п.	да/нет	- наличие открытого мероприятия на всероссийский уровень (3 балл); - региональный (областной) уровень (2 балла); муниципальный уровень (1 балл); уровень колледжа (0,5 балла);	0-3
			Повышение квалификации преподавателем	да/нет	- наличие подтверждающего документа	0-1
4.3.	Качество выполняемой работы	Организационно-педагогическая деятельность	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции (исполнительская дисциплина)	да/нет	- без замечаний (1 балла); - повторяющиеся замечания (0 баллов)	0-1
			Выполнение учебной программы	да/нет	- программа выполнена в полном объеме (0,5 балла); - отсутствие претензий со стороны учебной части (1 балл); - оценка успеваемости обучающихся объективна (0,5 балла)	0-2
			Ведение учебной документации в соответствии с инструкцией	да/нет	- без замечаний (1 балла); - повторяющиеся замечания (0 баллов)	0-1
5.	ОРГАНИЗАЦИЯ ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ И СПОРТИВНОЙ РАБОТЫ					
5.1.	Качество выполняемой работы	Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса	Выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности	да/нет	- инструктаж по ТБ и ОТ проведён со 100% обучающихся (по дисциплинам, требующим проведения (0,5 балла); - случаев нарушения правил ТБ и ОТ не обнаружено (0,5 балла);	0-1
			Пропаганда здорового образа жизни, привлечение обучающихся к двигательной активности	да/нет	- проведение динамических пауз на учебном занятии (0,5 балла); - наличие в учебном занятии здоровьесберегающих методик (0,5 балла);	0-1



					<p>следующие показатели только для преподавателей физической культуры:</p> <ul style="list-style-type: none">- показатель уровня физической подготовленности обучающихся в группах преподавателя («Президентские состязания») не менее 32 баллов (4 балла);- 100% обучающихся в группах преподавателя привлечены к самостоятельной работе по физической культуре во внеучебное время (наличие подтверждающих документов) (4 балла);- не менее 80% обучающихся в группах преподавателя посещают секции, и не менее 60% от общего контингента (4 баллов);- наличие спортивных команд сменного состава в группах преподавателя (2 балла),- участие спортивных команд групп в спортивных мероприятиях по графику, присутствие преподавателя на соревнованиях (4 балла);- количество студентов в группах преподавателя, участвующих в соревнованиях по видам спорта, в сборных командах(указать)
6.	СОЗДАНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ				



6.1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Состояние учебно-материальной базы учебного кабинета, лаборатории	Выполнение обязанностей заведующего кабинетом, лабораторией	да/нет	- наличие приказа директора колледжа о назначении заведующим кабинета и паспорта и плана работы учебного кабинета, лаборатории (0,5 балла); - преподаватель признан победителем или призёром смотра-конкурса заведующих кабинетов в колледже (до 1 балл); - выполнение плана работы учебного кабинета, лаборатории в полном объёме в отчётный период (0,5 балла);	0-2
			Организация рабочего места преподавателя (санитарно-гигиеническое состояние кабинета, эстетическое оформление, соблюдение ТБ, наличие методических пособий; пополнение базы, наличие портфолио обучающихся)	да/нет	- требования выполнены в соответствии с установленными критериями в полном объёме (0,5 балла); - наличие незначительных замечаний (0,5 балла); - наличие значительных замечаний (0 баллов)	0-1
			Проведение предметных недель, студенческих конференций	да/нет	- наличие подтверждающего документа (0,5 балла); - наличие положительных отзывов обучающихся (рефлексия) (1 балл); - наличие оформленного и утверждённого методического издания (конспекта, методических рекомендаций, сборника, отчёта и т.п.) по результатам недели (предъявить)	0-1
6.2.	Интенсивность и высокие результаты	Организация работы официального сайта колледжа	Выполнение обязанностей по сопровождению и организации работы с официальным сайтом колледжа в соответствии с	да/нет	- наличие приказа директора колледжа о назначении ответственных (0,5 балла); - без замечаний (0,5 балла);	0-1



	работы		требованиями законодательства Российской Федерации		- повторяющиеся замечания (0 баллов)	
6.3.	Интенсивность и высокие результаты работы	Общественная деятельность преподавателя	Работа в составе экспертных комиссий, временных творческих групп, в качестве руководителей МО, П(Ц)К, НМС, СНО, профсоюзной организации, работа секретаря педсовета, наблюдательного совета, НМС, приёмной комиссии и т.п.	да/нет	- наличие приказа директора колледжа о назначении ответственных, руководителей (0,5 балла); - без замечаний (0,5 балла); - повторяющиеся замечания (0 баллов)	0-1
7.	РЕАЛИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ					
7.1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Реализация социокультурных проектов	Организация деятельности музея истории колледжа	да/нет	- наличие приказа директора колледжа о назначении руководителя музея истории колледжа и ответственного за содержание экспозиции (0,5 балла); - наличие оформленной в соответствии с требованиями документации (плана работы, проектов, разработок, отчёта о деятельности за отчётный период, т.п.) (0,5 балла); - без замечаний (1 балла); - повторяющиеся замечания (0 баллов)	0-2
			Разработка проекта виртуального музея совместно с обучающимися	да/нет	- проект выполнен на 50% объёма (1 балл); - проект выполнен на 75% объёма (2 балла); - проект выполнен на более 75% объёма (3 балла); - проект выполнен на 100% объёма и функционирует (4 балла); - работа над проектом осуществляется без замечаний (1 балл);	0-5



					повторяющиеся замечания (0 баллов) - наличие виртуального музея на сайте колледжа (указать)	
			Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе волонтерских формирований	да/нет	- наличие локального нормативного акта, на основании которого действует объединение (0,5 балла); - наличие приказа директора колледжа о назначении ответственного (0,5 балла); - наличие утверждённого плана работы, отчёта за текущий период (0,5 балла); - наличие подтверждающего документа о результативности работы объединения (0,5 балла)	0-2
			Организация и участие в профориентационной работе	да/нет	- наличие подтверждающего документа об участии в проекте (0,5 балла); - наличие плана работы, отчётов, рекламной продукции, методической продукции и т.п. (0,5 балла) - контрольные цифры приёма выполнены (1 балл)	0-2
7.2.	Интенсивность и высокие результаты работы	Реализация программ дополнительного образования	Реализация общеразвивающих дополнительных образовательных программ для обучающихся колледжа и населения (детей дошкольного, школьного возраста, взрослого населения)	да/нет	- наличие приказа директора колледжа о назначении ответственных за реализацию программ (0,5 балла); - наличие учебной документации (программа, журнал, графика, т.п.) (0,5 балла); - ведение документации в соответствии с инструкцией (0,5 балла); - количество обучающихся, получающих услуги по дополнительному образова-	0-3



					нию в соответствии с договором (указать количество) - отсутствие обоснованных жалоб от заказчиков (потребителей) услуги (0,5 балла); - наличие положительных отзывов со стороны заказчика (потребителя) (1 балл);	
			Реализация профессиональных дополнительных образовательных программ	да/нет	- наличие приказа директора колледжа о назначении ответственных за реализацию программ (0,5 балла); - наличие учебной документации (программа, журнал, графика, т.п.) (0,5 балла); - ведение документации в соответствии с инструкцией (0,5 балла); - количество обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в соответствии с договором (указать); - отсутствие обоснованных жалоб от заказчиков (потребителей) услуги (0,5 балла); - наличие положительных отзывов со стороны заказчика (потребителя) (1 балл)	0-3
8.	РАБОТА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ ИЗ СОЦИАЛЬНО НЕБЛАГОПОЛУЧНЫХ СЕМЕЙ					
8.1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Реализация мероприятий с обучающимися из социально неблагополучных	Организация деятельности Совета профилактики, участие в его работе	да/нет	- наличие приказа директора колледжа о назначении ответственных (0,5 балла); - наличие приказа директора колледжа о закреплении за педагогическим работником несовершеннолетних обучающихся	0-3



	семей и оценка их эффективности			из социально неблагополучных людей (0,5 балла); - наличие плана работы, протоколов, отчётов с указанием результатов (проявление положительной динамики), т.п. (0,5 балла); - количество обучающихся, охваченных превентивными программами (указать); - отсутствие несовершеннолетних обучающихся, пребывающих на улице с 22 до 06.00 часов (0,5 балла); - регулярное посещение обучающимся секций, т.п., подтверждённое документально (1 балл)	
		Профилактика правонарушений у несовершеннолетних	да/нет	- наличие приказа директора колледжа о назначении ответственных за организацию профилактической работы (0,5 балла); - наличие плана работы, протоколов, отчётов с указанием результатов (проявление положительной динамики), т.п. (0,5 балла); - количество обучающихся, охваченных превентивными программами (указать); - отсутствие несовершеннолетних обучающихся, пребывающих на улице с 22 до 06.00 часов (0,5 балла); - регулярное посещение обучающимся секций, т.п., подтверждённое документально (0,5 балла)	0-2



9. УЧАСТИЕ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ТВОРЧЕСКИХ ПРОЕКТАХ						
9.1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Внеклассная работа, в том числе по предмету	Выполнение обязанностей классного руководителя студенческой группы	да/нет	- преподаватель признан победителем или призёром в рейтинге классных руководителей (до 1 баллов); - см. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности классного руководителя (Приложение 2 к приказу от 30.08.2013 № 548)	0-1

Всего баллов 100

К основной сумме баллов прибавляются поощрительные

Подведение итогов

81 – 100 баллов – очень высокий уровень профессиональной компетентности. Преподаватель получает высокую оценку своей деятельности и поощрение со стороны администрации колледжа. Опыт преподавателя подлежит обобщению и внедрению.

61 – 80 баллов - высокий уровень профессиональной компетентности. Опыт преподавателя подлежит обобщению и внедрению.

41 – 60 баллов – выше среднего уровня профессиональной компетентности.

21 – 40 баллов – средний уровень профессиональной компетентности. Преподавателю рекомендуется внести коррективы в организацию своей работы

ниже 20 баллов – низкий уровень профессиональной компетентности. Преподаватель нуждается в помощи администрации и коллег. К нему могут быть применены меры административной ответственности

Рассмотрено и принято
на заседании научно-методического совета
протокол от 10.05.2013г. № 3

Приложение 6
к Положению об оплате
труда работников

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ

**оценки эффективности и результативности деятельности классных руководителей
областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения
«Боровичский педагогический колледж»**

	Направление оценки			
--	---------------------------	--	--	--



№ п/п	Критерии оценки	Показатели оценки	Значение показателей (ожидаемые результаты)	Методика расчета показателей	Полнота проявления значений показателей
1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)					
1.	Включенность студентов в подготовку и проведение различных видов мероприятий досуговой деятельности	1. Наличие/отсутствие творческих групп сменного состава, участвующих в проведении классных часов, общеколледжных мероприятий и мероприятий по заказу социальных партнеров	да/нет	- наличие конспектов (развернутых планов) классных часов, соответствующих установленным требованиям; - количество студентов учебной группы, участвующих в разработке и проведении классных часов - чел. общеколледжных мероприятий - чел. мероприятий по заказу социальных партнеров - чел. (указать ФИО каждого члена микрогруппы)	0-1 0-1
		2. Доля студентов учебной группы, участвующих в разработке и проведении мероприятий, организованных в рамках действующих творческих объединений колледжа	не менее 20%	$K1/K2*100\%$, где K1 – количество студентов, участвующих в разработке и проведении мероприятий организованных в рамках действующих творческих объединений колледжа K2 – общее количество обучающихся в учебной группе	0-1
		3. Доля обучающихся группы, участвующих в волонтерском движении (мероприятиях различной направленности)	не менее 50%	$K1/K2*100\%$, где K1 – количество студентов, участвующих в волонтерском движении (мероприятиях различной направленности) K2 – общее количество обучающихся в учебной группе	0-1
		4. Доля участия студентов учебной группы в мероприятиях, проводимых вне колледжа и других мероприятиях различной направленности	не менее 50%	I. Общая доля участия определяется по формуле $K1/K2*100\%$, где K1 – количество обучающихся, участвующих в мероприятиях различного уровня (1 студент считается 1 раз) K2 – общее количество обучающихся в учебной группе II. Количество студентов, участвующих в мероприятиях:	0-1



				городской уровень – чел. областной уровень – чел. во всероссийском и международном уровне – чел.	
Показатели оценки по результатам учебного года					
		5. Доля участия обучающихся в подготовке и проведении классных часов в учебной группе от общего количества студентов группы	100%	K1/K2*100%, где K1 – количество обучающихся, участвующих в подготовке и проведении классных часов K2 – общее количество обучающихся в учебной группе	0-1
		6. Наличие /отсутствие разработанного и реализованного учебной группой творческого проекта на уровне колледжа	да/нет	- наличие конспектов, разработанных в соответствии с установленными требованиями;	0-1
				- наличие самоанализа продукта проектной деятельности учебной группы;	0-1
				- положительная оценка проведенного мероприятия экспертной группы (администрация, студенческий совет, преподаватели)	0-1
2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся					
2.	Достижения обучающимися учебной группы положительной динамики в учебно-профессиональном становлении	1. Наличие/отсутствие ежедневного контроля за посещаемостью студентами учебных занятий и практики	да/нет	- наличие банка данных об отсутствии студентов на учебных занятиях и практике по различным причинам; - наличие плана работы со студентами, имеющими пропуски учебных занятий и практики без уважительных причин; - наличие своевременно представленных ежемесячных отчетов классным руководителем заведующему отделением	0-1 0-1 0-1
		2. Наличие/отсутствие контроля за отработкой студентами учебной группы пропущенных учебных занятий, практики по различным причинам	да/нет	- наличие у студентов учебной группы положительных результатов в соответствии со сроками отработки текущей и промежуточной аттестации	0-1



		3. Доля студентов учебной группы, пропустивших классные часы без уважительных причин	0%	K1/K2*100%, где K1 – количество обучающихся пропустивших классные часы без уважительных причин K2 – общее количество обучающихся в учебной группе	0-1
		4. Наличие/отсутствие мероприятий профориентационной направленности в проекте воспитательной работы классного руководителя	да/нет	- наличие конспектов (планов) соответствующей направленности;	0-1
				- наличие плана-прогноза по трудоустройству выпускников;	0-1
				- количество характеристик, собранных классным руководителем по результатам трудоустройства;	0-1
				- количество студентов группы, принявших участие в профориентационной работе в рамках приемной компании – чел.;	0-1
				- количество мероприятий, посещенных классным руководителем в рамках проведения учебной (производственной) практики	0-1
		5. Наличие/отсутствие банка данных об индивидуальных интересах, склонностях, потребностях, специальных способностях, профессиональных планах каждого студента и учебной группы в целом при выборе ими мероприятий в рамках творческих объединений	да/нет	- количество студентов, посещающих творческие объединения: клуб «Лингва» - чел. Клуб «Здоровье» - чел. Клуб волонтеров «Альтруист» - чел. Клуб «Клио» - чел. Музыкальная гостиная – чел. Литературная гостиная – чел. Психологическая мастерская - чел. - наличие анкет об удовлетворенности мероприятиями; - присутствие классного руководителя на одном из творческих объединений	0-1 0-1



		6. Оказание/отсутствие действенной поддержки одаренным студентам, имеющим затруднения в личностном и/или профессиональном становлении	да/нет	<ul style="list-style-type: none">- содействие в организации консультации с педагогом-психологом, социальным педагогом и другими специалистами;- установление связи с преподавателями-предметниками для поддержки (развития, совершенствования) интересов, специальных способностях одаренного студента избранной области;- организация персональных выставок, концертов, самопрезентаций и т.п. одаренных студентов на классном часе и в колледже- организация специальных консультаций с преподавателями-предметниками, службами по воспитательной и учебной работе, методической службой для представления творческих продуктов одаренных студентов на различных уровнях (муниципальный, областной и т.п.)	0-1 0-1 0-1 0-1
		7. Проявление устойчивых положительных результатов учебной группы как коллектива в различных видах деятельности в сравнении с предыдущим периодом	да/нет	<ul style="list-style-type: none">- количество студентов, возглавляющих секции студенческого научного общества по направлениям исследований;- количество студентов учебной группы, участвующих во всех заседаниях секций студенческого научного общества;- количество студентов учебной группы, которые выступали с докладами (в т.ч. стендовые доклады), публикации;- количество студентов, проводивших мастер-классы в студенческом научном обществе;- количество студентов, принявших участие в ежегодной итоговой научно-практической конференции;- количество студентов, выполнивших учебно-исследовательские и научно-исследовательские работы по заказу учреждений, организаций и т.п.;	0-1 0-1 0-1 0-1 0-1 0-1



				- количество студентов, участвующих в олимпиадах на всех уровнях	
		8. Наличие/отсутствие у учебной группы призовых мест (с 1 по 5) в различных видах интеллектуальных состязаний	да/нет	- наличие призового места с 1 по 5	0-1
Показатель оценки по результатам учебного года					
		9. Доля обучающихся, временно трудоустроенных во внеурочное время и летний период	не менее 25%	$K1/K2*100\%$, где K1 – количество обучающихся временно трудоустроенных во внеучебное время и летний период K2 – общее количество обучающихся в учебной группе	0-1
3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)					
3.	1. Достижения обучающимися более высоких показателей в учебно-профессиональной деятельности в сравнении с предыдущим периодом обучения (семестр, учебный год)	1. Доля обучающихся в учебной группе, имеющих «отлично» и «хорошо» по результатам учебной деятельности и практики (за семестр)	не менее 75%	$K1/K2*100\%$, где K1 – количество обучающихся на «отлично» и «хорошо» в учебной группе K2 – общее количество обучающихся в учебной группе	0-1
		2. Средний балл учебной группы по результатам семестра, в т.ч. учебной (производственной) практики	соответствует или выше общеколледжного	- сопоставление со средним баллом успеваемости в учебной и учебно-профессиональной деятельности по колледжу	0-1
		3. Доля отрицательных отзывов работодателей по результатам производственной практики и/или выпускников колледжа по отношению к положительным отзывам работодателей в учебной группе	не выше 1%	$K1/K2*100\%$, где K1 – количество отрицательных отзывов работодателей K2 – общее количество отзывов работодателей	0-1
		4. Посещение/непосещение классным руководителем учебных занятий	да/нет	- наличие в проекте воспитательной работы корректирующих действий, повышающих результативность	0-1



		студентов своей группы за отчетный период (семестр)	не менее 3-х учебных занятий	индивидуальной работы с обозначенной группой студентов (обозначение проблемы, полученный результат); - вовлечение обучающегося в круг мероприятий, необходимых для получения положительного результата по выявленной классным руководителем проблеме (консультации с преподавателями-предметниками, педагогом-психологом, с родителями; классные часы, общеколледжные мероприятия и т.п.); - отсутствие у студента, имеющего затруднение в учебно-профессиональной деятельности неудовлетворительных отметок по результатам проведенной индивидуальной работы; - наличие положительной динамики в учебно-профессиональной деятельности студентов группы, повышающих свои результаты (уменьшение количества удовлетворительных отметок; увеличение количества студентов обучающихся на «хорошо» и «отлично»); - соответствие среднего балла ученой группы среднему баллу по колледжу по результатам учебного семестра; - средний балл учебной группы по результатам учебного семестра соответствует или выше общеколледжному	0-1 0-1 0-1 0-1 0-1
2.Обеспечение сохранности контингента	5. Доля обучающихся учебной группы, опаздывающих на учебные занятия и практику по неуважительной причине	0%	$K1/K2*100\%$, где K1 – количество обучающихся, опаздывающих на учебные занятия и практику по неуважительной причине K2 – общее количество обучающихся в учебной группе	0-1	
	6. Доля студентов учебной группы на начало отчетного периода и конец отчетного периода	100%	$K1/K2*100\%$, где K1 – количество обучающихся на начало отчетного периода и конец отчетного периода K2 – общее количество обучающихся в учебной группе	0-1	



		7. Отсутствие/наличие обучающихся в учебной группе, имеющих академические задолженности в учебе и учебно-профессиональной практике по неуважительной причине	да/нет	- отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность	0-1	
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся						
4.	Вовлеченность родителей в учебно-профессиональное становление учебной группы	1. Наличие или отсутствие устойчивого взаимодействия классного руководителя с родителями по вопросам образовательного процесса в колледже	да/нет	- количество мероприятий с родителями: родительское собрание групп; индивидуальные встречи; дистанционное общение; консультации родителей; - количество встреч (телефонных обращений, бесед и т.п.), имеющих положительный результат предупреждающего профилактического и корригирующего характера с указанием ФИО	0-1 0-1	
		2. Привлечение/отстраненность других специалистов к работе с родителями	да/нет	- количество специалистов, принимающих участие в индивидуальной и групповой работе с родителями по обозначенной проблеме: ...	0-1	
		Показатель оценки по результатам учебного года				
		3. Привлеченность/отстраненность родителей к (от) жизни учебной группы	да/нет	- количество мероприятий учебной группы (акция «Помоги колледжу», акция «Рождественский марафон», классные часы, праздники и др.) в которых приняли участие родители; - количество родителей, участвующих в жизни учебной группы	0-1 0-1	
5. Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг группы», интегрированные курсы, «виртуальная группа», др.)						
5.	Обеспечение профессионально го самоопределения, самореализации,	1. Наличие/отсутствие признаков соуправления в учебной группе и проявление положительной динамики в освоении студентами различных социальных ролей	да/нет	- наличие студенческого актива группы; - выполнение/невыполнение избранным студенческим активом управленческих обязанностей (социальных ролей); - наличие в учебной группе неформальных лидеров, положительно влияющих на принятие группой	0-1 0-1 0-1	



самоутверждения студентов учебной группы как будущих специалистов			управленческих решений и не входящих в формальную структуру актива; - внесение лидерами группы идей, предложений и т.п. реализованных в конкретных мероприятиях (обозначение проблемы и мероприятия); - использование приема создания актива сменного состава для реализации конкретного мероприятия с целью выявления потенциальных управленческих возможностей студентов учебной группы (обозначение состава сменного актива и название мероприятия); - количество групп сменного состава для решения проблем организации соуправления в группе	0-1 0-1 0-1
	2. Проявление/отсутствие потребности у студентов учебной группы в создании делового имиджа будущего специалиста	да/нет	- отсутствие замечаний дежурного администратора по невыполнению требований к выбору стиля одежды, прически, наличию сменной обуви; - отсутствие опозданий на учебные занятия, практику, классные часы; - отсутствие взысканий студентам учебной группы (замечания, предупреждения, выговоры и др.); - выполнение требований речевого этикета (приветствие взрослых, отсутствие сквернословия, сленга и т.п.)	0-1 0-1 0-1 0-1
	3. Наличие/отсутствие классных часов профессиональной направленности	да/нет	- наличие формулировок (названий) классных часов, имеющих эмоциональную привлекательность и повышающих у студентов желание быть их активными участниками; - проведение классного часа в интерактивной форме (дебаты, дискуссии, ролевые игры, диспуты, пресс-конференция, круглый стол, мастер-класс и др.) - количество классных часов, проведенных по обозначенной проблеме;	0-1 0-1 0-1



				- наличие конспекта (развернутого плана), разработанного в соответствии с установленными требованиями	0-1
		4.Наличие/отсутствие межгрупповых классных часов различной тематики, проведенных в интерактивной форме	да/нет	- наличие конспектов (развернутого плана), разработанного в соответствии с установленными требованиями; - наличие результатов анкетирования студентов по оценке качества проведенного мероприятия; - количество студентов учебной группы, вовлеченных в подготовку, организацию и проведение классного часа	0-1 0-1 0-1
		5. Вовлеченность/невовлеченность студентов учебной группы, проживающих в общежитии, в систему досуговых мероприятий, организованных в пространстве общежития	да/нет	- количество студентов учебной группы, входящих в состав студенческого совета общежития; - количество студентов учебной группы, участвующих в разработке, организации и проведении конкретного мероприятия (мероприятий); - количество студентов учебной группы, вовлеченных в мероприятие в качестве участников; - наличие устойчивых профессиональных контактов с воспитателями, работающими в общежитии	0-1 0-1 0-1 0-1
6. Участие классного руководителя в разработке и реализации основной образовательной программы					
6.	Проявление общих и профессиональных компетенций студентов учебной группы во внеучебной деятельности	1. Наличие/отсутствие утвержденного проекта воспитательной работы в учебной группе на текущий год	да/нет	- наличие утвержденного проекта воспитательной работы в учебной группе на текущий год к установленному сроку; - наличие проблемного анализа; - наличие системы индивидуальной, дифференцированной работы со студентами учебной группы; - наличие и четкое определение достижения установленных классным руководителем значений показателей (индикаторов) по решению ключевых задач	0-1 0-1 0-1
		2. Наличие/отсутствие студентов учебной группы, участвующих в конкурсах профессионального	да/нет	- количество студентов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0-1



		мастерства на общеколледжном и других уровнях			
		Показатель оценки по результатам учебного года			
		3. Количество мероприятий профессиональной направленности в проекте воспитательной работы в учебной группе, организованных на состязательной основе	не менее 1	- проведение одного мероприятия профессиональной направленности в учебной группе; - наличие конспекта (развернутого плана), разработанного в соответствии с установленными требованиями	0-1 0-1
7. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы					
7.	Достижение позитивной динамики у студентов учебной группы в создании здоровьесберегающей среды	1. Наличие/отсутствие системы работы по созданию здоровьесберегающей среды в учебной группе	да/нет	- количество студентов учебной группы, относящихся к основной группе здоровья - чел. - подготовительной группе здоровья - чел. - специальной группе здоровья - чел. - освобожденных от физической культуры - чел. - количество студентов, учебной группы, занимающихся по дополнительным развивающим программам (наличие подтверждающего документа); - количество студентов учебной группы, вовлеченных в занятия адаптивной физической культурой (специально организованные мероприятия во внеучебное время); - количество классных часов, организованных и проведенных студентами, относящимися к специальной группе здоровья и освобожденными студентами по направлениям проекта воспитательной работы в учебной группе на текущий год; - наличие 100% студентов учебной группы на каждом спортивном мероприятии: количество студентов-болельщиков – количество студентов, входящих в состав сборной команды группы –	0-1 0-1 0-1 0-1 0-1 0-1 0-1



				количество отсутствующих на мероприятии без уважительных причин – количество отсутствующих на мероприятии по уважительной причине – присутствие классного руководителя на репетициях общеколледжных спортивно-массовых мероприятиях - организация студентов для участия в репетициях и собственно мероприятиях -	
		2. Доля участия студентов учебной группы в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в колледже (легкоатлетический кросс, спортивный праздник, дни здоровья)	100%	$K1/K2*100\%$, где K1 – количество студентов, участвующих в спортивно-массовых мероприятиях K2 – общее количество обучающихся в учебной группе;	0-1
		3. Наличие/отсутствие в воспитательной работе учебной группы профилактических мероприятий оздоровительной направленности	да/нет	-уменьшение количества студентов учебной группы склонных к курению и вредным привычкам (с_по_); - снижение количества пропусков учебных занятий и классных часов по болезням (с_по_) за отчетный период	0-1 0-1
		4. Наличие/отсутствие у классного руководителя информации о посещении студентами учебной группы секций, спортивных мероприятий	да/нет	- наличие у каждого студента группы справки-подтверждения о выполнении самостоятельной работы по физической культуре во внеучебное время (собирается ежемесячно)	0-1
		5. Посещение/непосещение классным руководителем и студентами учебной группы мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	да/нет	- количество физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в которых участвовала группа в круглогодичной спартакиаде колледжа - - 100% посещение классным руководителем всех мероприятий	0-1 0-1
		Показатель оценки по результатам учебного года			
		6. Доля мероприятий, в которых участвовали студенты учебной группы от	100%	$K1/K2*100\%$, где K1 – количество студентов, участвующих в мероприятиях круглогодичной спартакиады	0-1



		общего количества мероприятий, входящих в круглогодичную спартакиаду		K2 – общее количество обучающихся в учебной группе	
		7. Наличие/отсутствие у студентов учебной группы призового места в круглогодичной спартакиаде колледжа	да/нет	- наличие призового места (с 1 по 5)	0-1
8. Работа с обучающимися, требующими особого внимания					
8.	Достижение некоторой положительной динамики в индивидуальной и групповой работе с обучающимися, требующими особого внимания	1. Наличие/отсутствие действенной поддержки со стороны классного руководителя детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, а также лицам из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также другим группам лиц, находящимся в трудной жизненной ситуации	да/нет	- наличие индивидуального плана работы с указанными категориями обучающихся; - количество посещений общежития для выявления затруднений у указанных категорий обучающихся, возникающих в различных видах учебной и внеучебной деятельности	0-1 0-1
		2. Наличие/отсутствие некоторых позитивных изменений в учебной и внеучебной деятельности	да/нет	- отсутствие неудовлетворительных отметок по результатам учебной и производственной деятельности; - отсутствие пропусков учебных занятий, практики, классных часов без уважительных причин; - посещение указанными категориями обучающихся кружков, секций и др.; - отсутствие устойчивых конфликтных отношений со сверстниками и взрослыми; - отсутствие у указанных категорий обучающихся проблем в организации быта, распределении денежных средств и т.п.	0-1 0-1 0-1 0-1 0-1
		3. Отсутствие/наличие правонарушений в учебной группе	да/нет	- отсутствие обучающихся стоящих на учете в ПДН; - количество обучающихся, с которыми проводилась индивидуальная работа по предупреждению проявлений устойчивых форм асоциального поведения;	0-1 0-1



				- наличие плана работы с указанными категориями обучающихся;	0-1
				- количество обучающихся указанных категорий, приглашенных на заседания совета профилактики, административного совета, педагогического совета и др.;	0-1
				- количество обучающихся учебной группы указанных категорий, прошедших консультации у педагога-психолога (по согласию, заявке родителей, личного обращения студента)	0-1
9. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и прочее)					
9.	Построение учебной группой взаимодействия в различных системах отношений	1. Отсутствие/наличие замечаний в учебной группе по организации самообслуживания в пространстве колледжа	да/нет	- отсутствие неудовлетворительной оценки (отрицательного результата) за уборку кабинета в соответствии с графиком дежурства;	0-1
				- отсутствие нареканий (замечаний) группе со стороны заведующего кабинетов;	0-1
				- осуществление функций дежурной группы в течение дня и недели (с 7.40 до 15.30)	0-1
				- отсутствие замечаний (нареканий) к учебной группе в период дежурства:	0-1
				в гардеробе,	
				в вестибюле,	
				на этажах,	
				в столовой,	
				в спортивном зале	
				- выполнение обязанностей дежурной группы на переменах, в течение дня (информация дежурного администратора);	0-1
				- осуществление функций дежурного классным руководителем в течение учебного дня и недели (с 7.30 до 15.30)	0-1



	2. Наличие/отсутствие оценки по уборке учебной дополнительной аудитории, в связи с производственной необходимостью	да/нет	- наличие положительной оценки по уборке дополнительной аудитории; - отсутствие неудовлетворительных оценок	0-1 0-1
	3. Наличие/отсутствие информации о достигнутых результатах деятельности учебной группы	да/нет	- наличие представленных материалов на официальном сайте колледжа в разделе «Новости» и «Анонс»	0-1
	4. Наличие/отсутствие продуктов, видов деятельности, услуг, конструктивных действий со стороны студентов учебной группы, направленных на развитие образовательной среды колледжа	да/нет	- наличие продуктов, видов деятельности, услуг, конструктивных действий выполненных (созданных) студентами учебной группы	0-1
ИТОГО				0-117

Примечание. В основе оценки полноты проявления значений показателей используется критериальная шкала, имеющая следующую структуру:

min - 59	max - 117
ярко выражено –	117 – 100
выражено –	99 – 82
частично выражено –	81 - 59
не выражено –	менее 59

Рассмотрено и принято
на заседании научно-методического совета



протокол от 10.05.2013г. № 3

Приложение 7
к Положению об оплате
труда работников

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
оценки эффективности и результативности деятельности работы административно-управляющего персонала
областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения
«Боровичский педагогический колледж»

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
4.1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
4.1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 3 балла Наличие жалоб граждан, обоснованность которых



					официально подтверждена – 0 баллов
4.1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	Да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; Отсутствие принятых решений об административных наказаниях – 3 балла
4.1.3.	Выполненного объема государственного задания организации по видам услуг	% выполнения государственного задания	95%-100%	4	менее 95% – 0 баллов; 95-99% – 2 балл; 100% – 4балла Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – объем выполненного государственного задания; В – объем государственного задания по плану
4.2.	Информационная открытость				
4.2.1.	Наличие официального сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности образовательной организации (перечень сведений и копий документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	Да/нет	5	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов – 5 баллов Отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов – 0 баллов
4.3.	Функционирование системы государственно-общественного управления				



4.3.1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	5	Соответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года – 5 баллов Несоответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года – 0 баллов
4.4.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательных учреждений				
4.4.1.	Итоги независимой оценки качества работы образовательных учреждений	информация областного общественного совета по вопросам образования, науки и молодежной политики в Новгородской области	Не менее 60% от максимально возможного количества	5	60% и более – 5 баллов менее 60% – 0 баллов
4.5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
4.5.1.	Доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами	%	90 %-100 %	2	100% - 2 балла 90% – 99% - 1 балл менее 90% - 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где



					А – количество обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами; В – общее число обучающихся
4.5.2.	Доля обучающихся, пропустивших по неуважительным причинам 10% и более учебного времени, в течение учебного года	%	не выше средне областного значения показателя за предыдущий год	3	выше средне областного значения показателя – 0 баллов ниже средне областного значения показателя – 3 балла Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся организации, пропустивших по неуважительным причинам 10% и более учебного времени; В – количество обучающихся в организации
4.6.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.6.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	%	не ниже средне областного значения показателя за предыдущий год	3	выше средне областного значения показателя – 0 баллов ниже средне областного значения показателя – 3 балла Методика расчета:



					A/B x 100%, где А – количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, работающих в организации В – общее количество педагогических работников в организации
4.7.	Реализация социокультурных проектов и социальной работы				
4.7.1.	Наличие действующих музеев, театров, научных обществ на базе организации	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов
4.7.2.	Доля обучающихся, участвующей в деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений)	%	Не менее 7,5%	2	7,5% и более – 2 балла менее 7,5% – 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где А – количество обучающихся образовательной организации, участвующих в деятельности общественных организаций (объединений) В – общая численность обучающихся в образовательной организации



4.7.3.	Доля обучающихся, участвующей в деятельности волонтерских формирований	%	Не менее 7,6%	2	7,6% и более – 2 балла менее 7,6% – 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество обучаю- щихся образовательной организации, участвующих в деятельности волонтерских формирований B – общая численность обучающихся образователь- ной организации
4.8.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
4.8.1.	Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, в общей численности обучающихся	%	5% – 8%	2	8% и более – 2 балла 5% – 7% - 1 балл ниже 7% – 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество обучающихся организации, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня B – общая численность обучающихся организации на 31 мая отчетного года



4.8.2.	Доля участия в областных конкурсах профессионального мастерства с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства	%	100%	2	100% - 2 балла менее 100% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в отчетном году, в которых участвовала организация, с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства В – количество конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в отчетном году, которые проводились по профессиям организации, с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства
4.8.3.	Доля выполнения заданий областных конкурсов профессионального мастерства с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства	%	не менее 80%	2	80% и более – 2 балла менее 80% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – фактическая сумма баллов, которую набрали участники конкурсов профессионального мастерства среди



					обучающихся в отчетном году В – максимальная сумма баллов, которую возможно было набрать по итогам всех конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в отчетном году, в которых принимали участие обучающиеся организации
4.8.4.	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже муниципального уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные призы)	Наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	Да/нет	3	да – 3 балла нет – 0 баллов
4.9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы				
4.9.1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся в организации	%	не менее 30%	2	30% и более – 2 балла ниже 30% – 0 баллов Расчет показателя осуществляется согласно методике, изложенной в Положении о проведении областного этапа Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»



4.9.2.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах от общего числа обучающихся в организации	%	не ниже средне областного значения показателя за предыдущий учебный год	2	выше средне областного значения показателя за предыдущий учебный год – 2 балла ниже средне областного значения показателя за предыдущий учебный год – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах В – общая численность обучающихся образовательного учреждения на 31 мая отчетного года
4.10.	Эффективность процесса обучения				
4.10.1.	Доля обучающихся по индивидуальным учебным программам из числа нуждающихся	%	100%	5	100% – 5 баллов менее 100% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, по индивидуальным учебным программам В – количество обучающихся, нуждающихся



					в обучении по индивидуальным учебным программам
4.10.2.	Доля представителей работодателей, участвующих в учебно-воспитательном процессе (в организации и проведении теоретического обучения, учебных и производственных практик)	%	95%-100%	4	100% - 4 балла 95% - 99% - 2 балла менее 95% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество работодателей, участвующих в учебно-воспитательном процессе; В – общая численность педагогических работников в организации
4.10.3.	Доля образовательных программ, разработанных при участии работодателей	%	100 %	4	100% - 4 балла менее 100% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество образовательных программ, разработанных при участии работодателей В – общее количество образовательных программ в организации
4.10.4.	Доля выбывших обучающихся до окончания срока обучения без	%	не выше средне областного значения	2	ниже средне областного значения показателя за предыдущий год – 2 балла



	уважительных причин за отчетный период		показателя за предыдущий год		выше средне областного значения показателя за предыдущий год – 0 баллов Методика расчета: $K_1/K_2 \times 100\%$, где: K_1 – число фактически выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за отчетный период; K_2 – контингент обучающихся (Профтех-1, СПО-1)
4.11.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся				
4.11.1.	Доля выпускников образовательного учреждения, прошедших сертификацию профессиональных квалификаций	%	не ниже значения показателя предыдущего года	3	ниже значения показателя предыдущего года – 0 баллов выше значения показателя предыдущего года – 3 балла Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где A – количество выпускников отчетного года, прошедших сертификацию профессиональных квалификаций; B – количество выпускников отчетного года, проходивших сертификацию профессиональных квалификаций



4.11.2.	Доля выпускников, получивших повышенные разряды в рамках сертификации профессиональных квалификаций	%	не ниже значения показателя предыдущего года	3	выше значения показателя предыдущего года – 3 балла ниже значения показателя предыдущего года – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество выпускников отчетного года, получивших повышенные разряды в рамках сертификации профессиональных квалификаций; В – количество выпускников отчетного года, сдающих экзамены по разрядной сетке с учетом досрочного выпуска
4.11.3.	Удельный вес численности выпускников организации очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии) без учета призванных в ряды вооруженных сил, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	%	55%	2	выше 55% - 2 балла ниже 55% – 0 баллов Методика расчета: $K_1/K_2 \times 100$, где: K ₁ – количество выпускников организации отчетного года очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной профессии;



					К ₂ – общее количество выпускников организации отчетного года очной формы обучения
4.11.4.	Доля выпускников, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте, по основам предпринимательства, открытию собственного дела, способствующим «самозанятости» выпускника	%	100%	2	100% - 2 балла менее 100% - 0 баллов Методика расчета: К ₁ /К ₂ ×100, где: К ₁ – количество выпускников, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ, способствующим «самозанятости» К ₂ – общее количество выпускников организации в отчетном году
4.11.5.	Доля выпускников очной формы обучения, состоявших на учете в качестве безработных	%	0%	2	0% - 2 балла более 0% - 0 баллов К ₁ /К ₂ ×100, где: К ₁ - количество выпускников учреждения отчетного года очной формы обучения; К ₂ – общее количество выпускников организации отчетного года очной формы обучения



4.11.6.	Удельный вес обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся	%	не ниже средне областного значения показателя за предыдущий учебный год	3	ниже средне областного значения показателя за предыдущий учебный год – 0 баллов выше средне областного значения показателя за предыдущий учебный год – 3 балла Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся образовательной организации, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности; В – общая численность обучающихся организации на 31 мая отчётного года
4.12.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
4.12.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения организации	%	100 %	3	100% - 3 балла менее 100% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата



					преподавателей и мастеров производственного обучения по данным статистического отчета департамента образования и молодежной политики Новгородской области за отчетный период; В – установленный целевой показатель на отчетный период
4.12.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период	%	1 % - 40 %	4	менее 1% - 0 баллов от 1% до 10 % - 1 балл от 10% до 20% - 2 балла от 20% до 40% - 3 балла выше 40% - 4 балла Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения государственного зада-



					ния (сумма объема финансирования за отчетный год)
4.12.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла
4.12.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла
4.2.5.	Доля учебных кабинетов, оснащенных интерактивными комплектами оборудования	%	20%	2	20% и более – 2 балла менее 20% - 0 баллов
4.12.6.	Доля лиц, обучающихся по дополнительным профессиональным образовательным программам за счет внебюджетных средств	%	не ниже средне областного значения показателя за предыдущий год	2	ниже средне областного значения показателя за предыдущий год – 0 баллов выше средне областного значения показателя за предыдущий год – 2 балла Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество лиц, прошедших обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам за счет внебюджетных средств в отчетном году на базе организации; В – количество обучающихся по основным профессиональным образовательным



ОГА ПОУ «Боровичский педагогический колледж»
Положение об оплате труда работников Боровичского педагогического колледжа

БПК-08-27/
П-41-2017
Версия 3
Лист 84 из 21

					программам за счет средств областного бюджета
4.13.	Безопасность образовательных учреждений				
4.13.1.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в организации	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Отсутствие – 2 балла Наличие – 0 баллов

Рассмотрено и принято
на заседании научно-методического совета
протокол от 10.05.2013г. № 3



--	--	--	--	--

Список рассылки:

Служба заместителя директора по учебной работе – 1

Служба заместителя директора по воспитательной работе – 1

Служба заместителя директора по АХР – 1

Бухгалтерская служба – 1

Председатель первичной профсоюзной организации колледжа – 1