

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Колледж метрополитена»**

ПРИНЯТО
на заседании Общего собрания
работников и обучающихся
СПб ГБПОУ
«Колледж метрополитена»
от «27» августа 2020 г.
протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор СПб ГБПОУ
«Колледж метрополитена»
В.Г. Апаницин
«27» августа 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников СПб ГБПОУ
«Колледж метрополитена»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом “Об образовании в Российской Федерации”, Уставом Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж метрополитена» (далее – Колледж), в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, с распоряжением Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1885-р “Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию”, с распоряжением Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р “Об утверждении Методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга”, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 № 842, Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга”, утвержденными Распоряжением Комитета по образованию № 3737-р от 06 декабря 2017 г.

1.2. Настоящее положение разработано в целях обеспечения социально-экономической защиты работников Колледжа, направлено на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества.

1.3. Настоящее положение предусматривает следующие виды материального стимулирования:

- 1.3.1. Установление надбавок;
- 1.3.2. Установление доплат;
- 1.3.3. Премирование;
- 1.3.4. Оказание материальной помощи.

1.4. Выплата указанных видов материального стимулирования производится за счет Единого фонда оплаты труда (ЕФОТ), формируемого за счет бюджетных средств, выделяемых в качестве субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (далее - СГЗ), доходов от оказания платных услуг, доходов от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, целевых, спонсорских и благотворительных средств (далее - ПД), в пределах сумм, направляемых на оплату труда.

$$\text{ЕФОТ} = \text{ФОТ за счет СГЗ} + \text{ФОТ за счет ПД}$$

1.4.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников колледжа состоит из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

1.4.2. При формировании ФДО работников Колледжа предусматриваются средства согласно штатным расписаниям за счет СГЗ и ПД на финансовый год.

1.4.3. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) за счет СГЗ устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится Колледж (Комитетом по образованию).

1.4.4. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) за счет доходов от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, целевых, спонсорских и благотворительных средств (ПД) зависит от наличия таких доходов и закладывается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

2. Надбавка за эффективную работу

2.1. Надбавка за эффективную работу - оценка результативности деятельности **постоянных** работников Колледжа – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективной оценки результатов деятельности работника.

Лицам, работающим в режиме внешнего совместительства, надбавка за эффективность труда не

устанавливается.

Надбавка за эффективную работу выплачивается только за счет средств СГЗ.

При наличии взыскания, объявленного приказом директора, в периоде, который оценивается по критериям эффективности, назначение надбавки за эффективность на последующий период не производится

2.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавки, является достижение пороговых значений критерии оценки эффективности деятельности Колледжа.

2.3. Основанием для оценки результативности деятельности работника служит лист самооценки, который заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утвержденных критериев, с учетом личных профессиональных достижений в процессе воспитания и развития студентов, вклада работника в развитие колледжа за определенный период времени, финансово-хозяйственную деятельность Колледжа, а также участие в общественной жизни.

2.4. Оценка эффективности труда работников в баллах осуществляется два раза в год (если иной период не оговаривается дополнительно) по итогам работы в учебных семестрах:

за период январь-июнь итоги подводятся в июне;

за период сентябрь-декабрь итоги подводятся в декабре.

2.5. Для оценки эффективности труда работников создается несколько комиссий (по категориям работников), состав которых утверждается приказом директора на финансовый год:

- комиссия подведения итогов оценки эффективности труда руководителей второго и третьего уровня;
- комиссия подведения итогов оценки эффективности труда преподавателей;
- комиссия подведения итогов оценки эффективности труда мастеров производственного обучения;
- комиссия подведения итогов оценки эффективности труда прочих специалистов, служащих и рабочих.

2.6. На заседании комиссии по рассмотрению и утверждению баллов, простоявших работником самостоятельно, члены комиссии вправе аргументированно внести корректировки в лист самооценки работника.

2.7. На заседании комиссии по рассмотрению и утверждению баллов с правом совещательного голоса может присутствовать непосредственный руководитель конкретного работника.

2.8. Непосредственный руководитель конкретного работника вправе внести на рассмотрение комиссии предложение об увеличении суммарного количества баллов в размере до 10 баллов.

2.9. Каждая комиссия по категориям работников оформляет итоговый протокол оценки эффективности труда с указанием фамилии, имени, отчества работника, количества баллов по каждому работнику и итоговой суммы баллов по данной категории работников.

2.10. Окончательные сводные итоги по всем категориям подводятся на заседании комиссии, в состав которой входят председатели комиссий по категориям, председатель профсоюзного комитета, заместители директора Колледжа. Возглавляет сводную комиссию директор Колледжа.

После рассмотрения итогов, предоставленных комиссиями по категориям, директором утверждаются итоговые протоколы оценки эффективности труда в баллах по категориям.

2.11. Сводная комиссия определяет объем фонда надбавок и доплат, направляемый на выплату надбавки за эффективную работу, по категориям работников с учетом предоставленного бухгалтерией колледжа анализа фонда оплаты труда с учетом штатного расписания, фонда надбавок и доплат, обязательных выплат.

Установление суммы, направляемой для выплаты надбавки за эффективную работу по каждой категории работников, оформляется протоколом Сводной комиссии, утверждается директором Колледжа.

2.12. Удельный вес 1 балла в рублях определяется по каждой категории работников отдельно путём деления суммы, установленной на данную категорию работников, на общее количество баллов по данной категории (из протокола соответствующей комиссии).

2.13. Размер надбавки за эффективную работу конкретного работника определяется путём умножениядельного веса 1 балла в рублях по данной категории на количество баллов, утверждённое по данному работнику в протоколе соответствующей комиссии.

2.14. На основании всех итоговых протоколов издаётся приказ о выплате надбавки за эффективную работу с указанием фамилии, имени, отчества работника и конкретной суммы в рублях.

2.15. Надбавка за эффективную работу выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по итогам предыдущего периода в последующем.

2.16. Показатели и критерии эффективности труда

2.16.1. Показатели и критерии эффективности труда руководителей второго и третьего уровня

Показатели	Критерии оценки эффективности	Возможный балл	Самооценка
Качество образования и воспитания, организационная деятельность, личные качества	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, по курируемым руководителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого отчётного периода - выше в сравнении с предыдущим отчётным периодом	1,0 2,0	
	Общее количество проведённых внеурочных мероприятий со студентами: - на уровне прошлого отчётного периода - выше в сравнении с предыдущим отчётным периодом	1,0 3,0	
	Количество педагогов, принявших участие в различных городских, региональных, всероссийских конкурсах: - на уровне прошлого отчётного периода - выше в сравнении с предыдущим отчётным периодом	1,0 2,0	
	Наличие у руководителя системы учёта достижений подчинённых работников, студентов курируемых групп, как нормативных (грамоты, премии, отметки, призовые места), так и ненормативных достижений (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	2,0	
	План работы по показателям выполнен: - не менее чем на 80% - на 100%	1,0 2,0	
	Прохождение подчинёнными курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (в соответствии с нормами), на данный момент	1,0	
	Соблюдение БУТ, отсутствие травм, полученных в рабочее время подчинёнными и во время образовательного процесса студентами	1,0	
	Создание условий для внеурочной деятельности студентов, и организация дополнительного образования: - охват дополнительными занятиями: 70% 40%	2,0 1,0	
	Проведение работы по профилактике табакокурения, алкоголизма, наркомании, асоциальных проявлений, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	2,0	
	Отсутствие правонарушений, самовольных уходов, пропусков занятий (студентов курируемых групп)	3,0	
	Отсутствие жалоб, обращений в КО или другие органы по конфликтным ситуациям	3,0	
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе организация подачи списков на ЕГЭ)	1,0	
	Создание и развитие связей колледжа с другими образовательными организациями, предприятиями, учреждениями города	2,0	
	Личная дисциплинированность, организованность, ответственность	3,0	
	Своевременность подготовки отчётной документации в вышестоящие органы, планирование деятельности колледжа, взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам курируемой деятельности	3,0	
	Организация дежурства в колледже в качестве организатора процесса, дежурного администратора, контроль дежурства, отсутствие замечаний	2,0	
	Организация на базе колледжа мероприятий: - внутреннего уровня - городского уровня	1,0 3,0	
	Контроль документации по курируемым вопросам, ведение электронного документооборота, планирования, контроля выполнения задач	3,0	
	Организация и личное участие в общественных мероприятиях	2,0	
	Подготовка колледжа к началу нового учебного года, сдача контролирующими органам	2,0	
	Подготовка и участие в прохождении проверок контролирующими органами, отсутствие замечаний	3,0	
	Наличие новых работников и организация качественной адаптации в коллективе, закрепление наставника	2,0	
Инновационная деятельность	Участие колледжа (курируемое направление) в проектной, экспериментальной, исследовательской, творческой деятельности	2,0	
	Продуктивность реализации программы развития колледжа, ее соответствие приоритетным направлениям развития, участие в разработке стратегической программы развития	2,0	
	Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий под руководством курирующего заместителя	2,0	
	Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.): - на уровне прошлого отчётного периода - выше в сравнении с предыдущим отчётным периодом	1,0 2,0	
	Личная разработка в течение периода методических пособий (рекомендаций, положений, инструкций и т.д.) для внутреннего пользования	2,0	

Инновационная деятельность	Наличие авторских публикаций, в т.ч. на сайте колледжа	2,0	
	Создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом и ученическом коллективе	2,0	
	Личное участие в работе экспертных комиссий, жюри: - внутреннего уровня - городского уровня	1,0 2,0	
Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств, хозяйственная деятельность	Положительная динамика развития материально-технического обеспечения курируемого направления деятельности	2,0	
	Соблюдение нормативной наполняемости групп, отсутствие потери контингента за отчётный период	3,0	
	Отсутствие замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств	2,0	
	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам	3,0	
	Наличие приборов учёта теплоэнергоносителей в исправном рабочем состоянии, своевременность проведения поверок, необходимого ремонта, сдачи контролирующим организациям, обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	2,0	
	Выполнение плана ФХД, кассового плана	3,0	
	Своевременная подготовка конкурсной документации, проведение процедуры размещения и подведения итога государственного заказа	3,0	
	Своевременность заключения хоз.договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	3,0	
	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2,0	
	Обеспечение физической сохранности материально-технической базы кабинетов, мастерских, лабораторий	2,0	
	Контроль и своевременное внесение изменений в тарификационные списки в соответствии с изменениями в качественных характеристиках сотрудников и изменениями в законодательстве, согласование с КО штатного расписания	3,0	
	Контроль за эффективностью расходования бюджетных средств, обоснованное составление проектов бюджетов на текущий и два плановых года, формирование нормативов финансовых затрат на оказание государственных услуг	3,0	
	Контроль за соблюдением целевого использования бюджетных средств, отсутствием декомпозиций и нецелевого использования средств	2,0	
	Контроль за обеспечением выполнения плана доходов по внебюджетной деятельности, составление смет и калькуляций по услугам, контроль за исполнением договоров по предпринимательской деятельности	3,0	
Открытость образовательного учреждения	Развитие внебюджетной деятельности	3,0	
	Исполнение обязанностей директора в его отсутствие	3,0	
	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей (для материально отв. лиц и бухгалтерии)	3,0	
	Общественные органы управления, работу которых курирует заместитель: - один - два и более	1,0 2,0	
Санитарно-гигиенические условия учреждения	Привлечение к участию в работе со студентами представителей общественных организаций, органов власти, социальных партнёров	2,0	
	Информационная обеспеченность курируемого направления, своевременность и полнота информации на стенах, сайте	2,0	
Безопасность в учреждении	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов к содержанию здания, помещений, удовлетворительное санитарно-гигиеническое состояние помещений	3,0	
	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок, аварий, проведение различных работ	2,0	
Итоговая сумма баллов			

* При наличии взыскания, объявленного приказом директора, выплата надбавки за эффективность не производится

** Критерии оцениваются исходя из результатов истекшего полугодия, если иной период не оговаривается отдельно

2.16.2. Показатели и критерии эффективности труда руководителя третьего уровня – заведующей библиотекой

Показатели	Критерии оценки эффективности	Возможный балл	Самооценка
Обеспеченность материально-технической базы, а также условий для организации учебно-воспитательного процесса, личные качества	Сохранение или рост показателей по сравнению с предыдущим периодом (читаемость, посещаемость, обращаемость): - на уровне прошлого отчётного периода - выше в сравнении с предыдущим отчётным периодом	1,0 2,0	
	План работы по показателям выполнен: - не менее чем на 80% - на 100%	1,0 2,0	
	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (в соответствии с нормами), на данный момент	1,0	
	Соблюдение БУТ, отсутствие травм, полученных в рабочее время и во время образовательного процесса студентами	1,0	
	Создание условий для внеурочной деятельности студентов, и организация дополнительного образования: - охват дополнительными занятиями: 70% 40%	2,0 1,0	
	Наличие современной литературы, учебных и учебно-методических пособий. Своевременность приобретения литературы, пополнения фондов	1,0	
	Проведение открытых мероприятий, мастер-классов, тематические выступления на педсоветах, конференциях и т.д. Гармоничность оформления помещения	1,0	
	Работа по оформлению заявок, подготовка технических заданий, закупка всех видов печатной продукции	1,0	
	Своевременность, новизна и увеличение количества выставок в сравнении с предыдущим отчётным периодом	1,0	
	Создание и развитие связей колледжа с другими образовательными организациями, предприятиями, учреждениями и организациями города	1,0	
	Личная дисциплинированность, организованность, ответственность	1,0	
	Своевременность подготовки отчётной документации в вышестоящие органы, планирование деятельности, взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам курируемой деятельности	2,0	
	Организация на базе колледжа мероприятий: - внутреннего уровня - городского уровня	1,0 2,0	
	Контроль документации по курируемым вопросам, ведение электронного документооборота, планирования, контроля выполнения задач	1,0	
	Организация и личное участие в общественных мероприятиях	1,0	
	Участие колледжа (курируемое направление) в проектной, экспериментальной, исследовательской, творческой деятельности	1,0	
	Продуктивность реализации программы развития колледжа, ее соответствие приоритетным направлениям развития, участие в разработке стратегической программы развития	1,0	
Участие в инновационной деятельности, участие в реализации программы развития Колледжа.	Личная разработка в течение периода методических пособий (рекомендаций, положений, инструкций и т.д.) для внутреннего пользования	1,0	
	Наличие авторских публикаций, в т.ч. на сайте колледжа	1,0	
	Личное участие в работе экспертных комиссий, жюри: - внутреннего уровня - городского уровня	1,0 2,0	
	Положительная динамика развития материально-технического обеспечения курируемого направления деятельности	1,0	
	Наличие ИКТ, организация условий для использования учащимися и педагогами интернет-технологий.	1,0	
	Материалы, отражающие развитие опыта профессиональной деятельности. Участие в работе конференций, семинаров. Участие в конкурсах. Обобщение опыта в виде публикаций. Участие в работе методических объединений	1,0	
	Создание организационных условий для осуществления педагогами и учащимися инновационной деятельности: -обеспечение научно-методической литературой; -обеспечение научно-методической литературой, необходимой для реализации приоритетных направлений развития ОУ; -использование инновационных методов и приёмов работы с читателями; -организация мероприятий, дополняющих работу педагогов по реализации приоритетных задач развития образовательного учреждения.	2,0	
Организация работы по сохранению и пополнению книжного фонда. Успешность взаимодействия с педагогами в сфере воспитательной работы.	Работа с классными руководителями по вопросам развития культуры чтения и информационной культуры.	1,0	
	Проведение совместных с педагогами мероприятий в рамках внеурочной работы, направленной на достижение личностных результатов образования, отражённых в	1,0	

	новых федеральных государственных образовательных стандартах.		
	Своевременная подготовка конкурсной документации, проведение процедуры размещения и подведения итога государственного заказа	1,0	
	Обеспечение физической сохранности материально-технической базы библиотеки	2,0	
	Развитие внебюджетной деятельности	2,0	
Открытость образовательного учреждения	Привлечение к участию в работе со студентами представителей общественных организаций, органов власти, социальных партнёров	1,0	
	Информационная обеспеченность курируемого направления, своевременность и полнота информации на стендах, сайте	1,0	
Санитарно-гигиенические условия учреждения	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов к содержанию здания, помещений, удовлетворительное санитарно-гигиеническое состояние помещений	1,0	
Безопасность в учреждении	Организация и проведение работы, направленной на повышение условий всех видов безопасности в колледже	1,0	
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности, системность и своевременность работы вышеуказанной работы	1,0	

Итоговая сумма баллов

* При наличии взыскания, объявленного приказом директора, выплата надбавки за эффективность не производится

** Критерии оцениваются исходя из результатов истекшего полугодия, если не оговаривается отдельно

2.16.3. Показатели и критерии эффективности труда педагогических работников (мастеров производственного обучения)

Показатели	Критерии оценки эффективности	Возможный балл	Самооценка
Достижения в учебно-методической работе	Положительная или стабильно высокая динамика успеваемости студентов по теоретическому обучению: - в группе нет неаттестованных студентов -в группе стабильно высокая динамика успеваемости <i>*Подтверждается итоговой ведомостью учебной части</i>	5 7	
	Стабильность достижений студентов по производственному обучению, практике: - в группе нет неаттестованных студентов -в группе стабильно высокая динамика успеваемости <i>*Подтверждается аттестацией за полугодие</i>	5 7	
	Подготовка студентов – призёров конкурсов профмастерства, выступлений студентов на конференциях, семинарах и прочих профессионально значимых мероприятиях: - на региональном уровне - внутри колледжа	10 5	
	<i>*Подтверждается документами зам. директора по УПР, ВВР</i>		
	Личное активное участие в проведении (промежуточной) итоговой аттестации, подготовка материалов, документов <i>*Подтверждается документами зам. директора по УПР</i>	5	
	Рост количества студентов, с которыми мастер п/о занимается дополнительно по подготовке к конкурсам, олимпиадам	5	
	Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классов): - внутри колледжа - на региональном уровне	7 10	
	<i>*Подтверждается документами зам. директора по ВВР</i>		
	Организация внеклассной работы по техническому творчеству	5	
	Обеспечение безопасности жизнедеятельности в учебно-воспитательном процессе	3	
Достижения в воспитательной работе	Благодарности родителей и студентов мастеру п/о по качеству преподавания и воспитательной работы (документальное подтверждение)	3	
	Организация самоуправления в группе	5	
	Общее количество проведённых мероприятий в группе (досуговых, спортивных и др.) в сравнении с предыдущим периодом <i>*Подтверждается документами зам. директора по ВВР</i>	6	
	Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом <i>*Подтверждается учебной частью, анализ посещаемости за прошедшее полугодие</i>	8	
	Профилактика правонарушений (ведение документации, факты нарушений) <i>*Подтверждается документами зам. директора по ВВР</i>	7	
	Работа со студентами по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и пр. <i>*Подтверждается документами зам. директора по ВВР</i>	5	

	Внедрение здоровьесберегающих технологий	3	
	Профилактика заболеваний и воспитание здорового образа жизни	5	
Проявление инициативы, творческое отношение к работе	Личное участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях и пр	7	
	Наличие и высокий уровень распространения передового педагогического опыта	5	
	Использование новых педагогических технологий	6	
	Высокое качество разработки и реализации рабочих программ	7	
	Высокое качество документации по сопровождению учебно-воспитательного процесса (ведение журналов производственного обучения, дневников практики, паспорта мастерской, лаборатории, своевременность оформления документации, установленной локальными актами Колледжа)	9	
	Результат работы по теме самообразования	3	
	Активное участие в методической и экспертной работе <i>*Подтверждается учебной частью</i>	5	
	Ведение электронного документооборота	5	
	Создание и сопровождение личного сайта	5	
	Развитие социального партнёрства с организациями и учреждениями города	7	
	Участие в реализации программы развития Колледжа, по конкретному направлению, закреплённое приказом <i>*Подтверждается документами зам. директора по УПР</i>	7	
	Наличие методических разработок, публикаций	5	
	Использование ИКТ: - для моделирования урока - для контроля и учёта базовых знаний - для индивидуальных траекторий обучения	8 6 5	
	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. - внутри колледжа -регионального уровня	3 7	
	Создание электронных учебников	9	
	Создание и ведение раздела на сайте Колледжа	6	
	Сохранение контингента на уровне прошлого периода <i>*Подтверждается учебной частью</i>	7	
	Соблюдение правил внутреннего распорядка (в т.ч. дежурство, выполнение плана работы, соблюдение и исполнение требований внутренних локальных актов, трудовая дисциплина и т.д.)	9	
	Развитие и сохранение материально технической базы мастерской, лаборатории, санитарное содержание, работа над пополнением библиотечного фонда	5	
Участие в общественной жизни колледжа	Профсоюзная работа: - членство в профсоюзе - активная работа в профсоюзном органе	5 6	
	Участие в художественной самодеятельности	5	
	Участие в подготовке к новому учебному году	5	
	Участие в благоустройстве и озеленение территории	3	
	Успешная профориентационная работа <i>*Подтверждается документами зам. директора по ВВР</i>	8	
	Итоговая сумма баллов		

* При наличии взыскания, объявленного приказом директора, выплата надбавки за эффективность не производится

** Критерии оцениваются исходя из результатов истекшего полугодия, если иной период не оговаривается отдельно

2.16.4. Показатели и критерии эффективности труда педагогических работников (преподавателей)

Показатели	Критерии оценки эффективности	Возможный балл	Самооценка
Достижения в учебно-методической работе	Стабильность учебных достижений обучающихся по предмету	5	
	Подготовка студентов - призёров предметных олимпиад, конкурсов профмастерства, выступлений студентов на конференциях, семинарах и прочих профессионально значимых мероприятиях: - на региональном уровне - внутри колледжа	10 5	
	Разработка рабочих программ и приложений к ней	10	
	Методические рекомендации по выполнению лабораторных работ и практических занятий	15	
	Подготовка оценочных материалов (рубежный контроль, текущий контроль, промежуточный контроль)	15	
	Издание методических пособий	20	
	Рост количества студентов, с которыми преподаватель занимается дополнительно по подготовке к конкурсам, олимпиадам и др., от общего количества обучающихся в группе по сравнению с предыдущим периодом	7	

	Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классов): - внутри колледжа - на региональном уровне	5 10	
Достижения в воспитательной работе	Организация внеklassной работы по предмету или с группой студентов (для классных руководителей)	5	
	Благодарности родителей и студентов по качеству преподавания и воспитательной работы	3	
	Организация самоуправления в группе (для классных руководителей)	5	
	Рост количества проведённых мероприятий (досуговых, спортивных и др.) в сравнении с предыдущим периодом	6	
	Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	8	
	Профилактика правонарушений (ведение документации, факты нарушений)	7	
	Внедрение здоровьесберегающих технологий	5	
	Профилактика заболеваний и воспитание здорового образа жизни	5	
Проявление инициативы, творческое отношение к работе	Личное участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях и пр.	7	
	Наличие и высокий уровень распространения передового педагогического опыта	7	
	Качество и своевременность ведения журналов теоретического обучения, паспорта кабинета (лаборатории), зачётных ведомостей, отчётов	7	
	Ведение электронного документооборота	5	
	Создание и сопровождение личного сайта	5	
	Развитие социального партнёрства с организациями и учреждениями города	7	
	Участие в реализации программы развития Колледжа, по конкретному направлению, закреплённое приказом	7	
	Наличие методических разработок	5	
	Использование ИКТ: - для моделирования урока - для контроля и учёта базовых знаний - для индивидуальных траекторий обучения	8 6 5	
	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. -внутри колледжа -регионального уровня	3 7	
	Создание электронных учебников	15	
	Создание и ведение раздела на сайте Колледжа	6	
	Сохранение контингента (для классных руководителей): - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с предыдущим периодом	5 7	
	Соблюдение правил внутреннего распорядка (в т.ч. дежурство, выполнение плана работы, соблюдение и исполнение требований локальных актов, трудовая дисциплина и т.д.)	9	
	Развитие и сохранение материально технической базы кабинета, лаборатории, санитарное содержание, работа над пополнением библиотечного фонда	5	
Участие в общественной жизни колледжа	Профсоюзная работа: - членство в профсоюзе - активная работа в профсоюзном органе	5 9	
	Участие в художественной самодеятельности	5	
	Участие в подготовке к новому учебному году	7	
	Участие в благоустройстве и озеленение территории	5	
	Успешная профориентационная работа	8	
	Итоговая сумма баллов		

* При наличии взыскания, объявленного приказом директора, выплата надбавки за эффективность не производится

** Критерии оцениваются исходя из результатов истекшего полугодия, если иной период не оговаривается отдельно

2.16.5. Показатели и критерии эффективности труда прочих специалистов, служащих, рабочих

Критерии оценки эффективности	Возможный балл	Самооценка
Разумная инициатива, творческий подход к исполнению своих обязанностей	8	
Высокое качество выполнения работы	7	
Качество и своевременность ведения документации	4	
Наставничество, помочь коллегам в качественном выполнении своих обязанностей	8	
Соблюдение правил внутреннего распорядка (в т.ч. дежурство, выполнение плана работы, соблюдение и исполнение требований внутренних локальных актов и т.д.)	6	
Развитие и сохранение материально технической базы колледжа	7	
Профсоюзная работа: - членство в профсоюзе - активная работа в профсоюзном органе	6 9	

Участие в подготовке к новому учебному году	7	
Участие в благоустройстве и озеленение территории	5	
Исполнение обязанностей руководителя (бригадир, временная группа по выполнению работ, руководство группой студентов при выполнении поставленной задачи и пр.)	9	
Выполнение работ во внедневное время	10	
Соблюдение БУТ на своём рабочем месте	4	
Выполнение особо ответственных работ, поручений руководителя	8	
Участие в работе по подготовке колледжа к проверке	5	
Внедрение ИКТ, новых технологий в процесс исполнения своих обязанностей	4	
Содержание своего рабочего места (порученного участка работ) в соответствии с требованием санитарных норм	6	
Своевременное обнаружение и качественное устранение недостатков (ремонт) на обслуживаемом объекте, для рабочих связанных с обслуживанием и ремонтом оборудования, тех. средств, инвентаря	5	
Подготовка и участие в общественных мероприятиях	4	
Своевременное и успешное прохождение курсов переподготовки, повышения квалификации и пр.	4	
Разработка (участие в разработке) методических инструкций, пособий, рекомендаций, положений	6	
Работа по формированию технических заданий для подготовки процедур закупок, сбора коммерческих предложений для расчёта начальной цены закупки	7	
Работа в качестве эксперта по приёмке товара, услуги	7	
ИТОГО:		

* При наличии взыскания, объявленного приказом директора, выплата надбавки за эффективность не производится
 ** Критерии оцениваются исходя из результатов истекшего полугодия, если иной период не оговаривается отдельно

3. Надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы

- 3.1. Надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы может устанавливаться руководителям, мастерам производственного обучения, преподавателям, прочим педагогическим специалистам, прочим специалистам, служащим и рабочим в процентах к должностному окладу.
- 3.2. Надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы может устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, другой определенный период. В случае ухудшения показателей работы, за которые надбавка устанавливается, она может быть снижена или снята полностью до окончания периода, на который установлена.
- 3.3. Надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы может устанавливаться как постоянным работникам колледжа, так и работающим в режиме внешнего совместительства.
- 3.4. Надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы выплачивается за фактически отработанное время.
- 3.5. Надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы выплачивается только за счет средств ПД.

4. Доплаты

4.1. Доплаты могут выплачиваться как за счет средств СГЗ, так и за счет средств ПД, конкретный источник выплат оговаривается в приказе об установлении доплат.

4.2. Виды доплат, размер, периодичность выплат.

№ пп	Наименование доплаты	Размер	Периодичность
1	Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных		
1.1.	За работу в ночные времена	Каждый час оплачивается в размере на 35 % больше часовой ставки	Ежемесячно, за период работы с 10 часов вечера до 6 часов утра согласно табеля учета рабочего времени
1.2.	За работу в установленный графиком нерабочий праздничный день	В двойном размере. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день	Согласно табеля учета рабочего времени

		оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит	
2	Доплаты за увеличение объёма работ по основной деятельности или за дополнительный объем работ, не связанный с основными обязанностями .		
2.1.	За заведование учебными кабинетами	В сумме до 1000 рублей в месяц за заведование одним кабинетом. Количество оплачиваемых кабинетов и конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора	На учебный год. В зависимости от обеспеченности кабинетов техническими средствами обучения, наглядной агитацией, работой преподавателя по применению современных обучающих технологий
2.2.	За классное руководство: В период прохождения студентами производственной практики, если она продолжается более одного месяца, классное руководство не поручается и доплата не производится. В случае необходимости обязанности по классному руководству помимо преподавателя могут возлагаться на других работников Колледжа. Выполнение обязанностей классного руководителя может иметь место как в одной, так и в нескольких группах.	В сумме 1000 рублей за одну группу в месяц	На учебный год.
2.3.	Преподавателям за проверку письменных работ По русскому языку и литературе По математике, иностранному языку, черчению	6% стоимости часа, перемноженной на количество педагогических часов 4% стоимости часа, перемноженной на количество педагогических часов	На учебный год
	Расчет доплаты за проверку письменных работ по конкретному предмету производится с учетом учебной нагрузки без часов консультаций, факультативов и экзаменов		
2.4.	За руководство методическими комиссиями	В сумме до 1000 рублей в месяц. Количество оплачиваемых комиссий и конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора.	На учебный год. В зависимости от активности и результативности работы методической комиссии.
2.5.	Доплаты за расширение зон обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ, за выполнение работ, не связанных с основным видом деятельности <i>Размер доплаты устанавливается приказами директора в конкретной сумме с указанием конкретного вида выполняемых работ</i>		
	За работу с библиотечным фондом	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по ремонту оргтехники и технических средств обучения	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За организацию и контроль производственной практики на предприятиях	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За разработку программно-планирующей документации для учебного процесса	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За косьбу газонов	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За санитарную обработку подвалов	до 25 000 рублей	На период действия приказа

	За работу по обоснованию выбора способа закупки и определению начальной максимальной цены контрактов(НМЦК)	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по обслуживанию и сопровождению сайта колледжа	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За оформление учебных пособий, слайдов с применением компьютерных технологий	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За ведение транспортной базы для оформления проездных карточек обучающихся	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За координацию работы профкома колледжа с профкомом Метрополитена	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За исполнение обязанностей грузчика и экспедитора	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по ремонту уборочного инвентаря	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За выполнение штукатурных работ	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За художественное оформление плакатов, стенгазет, наглядной агитации колледжа	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За стирку спецодежды	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по ремонту контрольно-измерительных приборов	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по благоустройству территории	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За исполнение обязанностей курьера	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по налаживанию и поддержанию связей с организациями-партнерами	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За индивидуальную работу с трудными подростками	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу с военкоматом по учету обучающихся	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу с обучающимися из числа сирот и опекаемых	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу с интерьером колледжа	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по внедрению системы энергосбережения	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по соблюдению нормативов негативного воздействия на окружающую среду	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по экономическому и правовому анализу и обоснованию заключаемых контрактов	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по контролю применения законодательства по оплате труда и оказанию помощи кадровой службе колледжа	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу в качестве ответственного за автотранспорт колледжа	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по экспертной оценке при приемке товаров, услуг, работ по заключенным контрактам	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по оформлению отчетов по исполнению контрактов, заключенных в результате конкурсных процедур	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу с архивом	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по обеспечению сохранности материально-технической базы колледжа	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За исполнение обязанностей бригадира комплексной бригады по обслуживанию здания	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу с программным обеспечением учета библиотечного фонда (1С-Библиотека)	до 25 000 рублей	На период действия приказа

	За работу по озеленению территории и уход за комнатными растениями	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За обеспыливание и содержание в чистоте жалюзи	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За поддержание помещения гардероба в чистоте	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За составление графиков работы вахтеров	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За поддержание помещений кладовых в чистоте	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За организацию работы и решение вопросов, связанных с ГО и ЧС	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За руководство добровольной пожарной дружиной колледжа	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За оформление документов по постановке на питание обучающихся и оформление документов по компенсации за питание за дни практики	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За выполнение обязанностей секретаря по ЕГЭ	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу с программным обеспечением гос.закупок (АИС ГЗ, ЕИС, электронные площадки)	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по оформлению свидетельств, дипломов	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За организацию работы по мобилизационной подготовке	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по организации системы контроля качества в колледже	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по обслуживанию хозяйственной техники (газонокосилки, снегоуборщика, триммера, генератора)	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу в аттестационной, тарификационной комиссии, в комиссии по социальному страхованию	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За организацию работы по охране труда	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За выполнение обязанностей секретаря педсовета и совещаний, написание протоколов, ведение документации	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За организацию работы Центра содействия трудоустройству выпускников колледжа	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу по формированию технических заданий для подготовки процедур закупок, сбора коммерческих предложений для расчёта начальной цены закупки, работа в качестве члена контрактной службы, члена единой комиссии	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За исполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За работу с системой оповещения и системой связи с отделом милиции (тревожная кнопка)	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За разработку регламентно-планирующей документации для обеспечения закупочной деятельности	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За выполнение обязанностей секретаря директора	до 25 000 рублей	На период действия приказа
	За другие виды работ, конкретный характер которых указан в приказе об установлении доплат	до 25 000 рублей	На период действия приказа
2.6.	Доплаты, размер которых устанавливается в процентах от суммы поступивших доходов		
	Доплата за развитие предпринимательской иной приносящей доход деятельности	До 10% от сумм, поступивших по договорам на оказание услуг, от договоров на оказание	По мере поступления средств по договорам, по

		спонсорской и благотворительной помощи на ведение уставной деятельности. Доплата рассчитывается в процентах то поступивших сумм без учета расходов на оплату за пед. часы и страховых взносов на эти суммы	отдельным приказам, не реже 1 раза в полугодие
3.	Оплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в т.ч. работающему в режиме внутреннего совместительства без освобождения от своей основной работы		
3.1.	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (очередной отпуск, учебный отпуск, командировка, отсутствие по причине временной нетрудоспособности, вакансия)	По соглашению сторон, но не более 1,0 ставки	Период отсутствия основного работника
3.2.	Оплата мастерам производственного обучения за ведение второй группы подготовки Квалифицированных рабочих, служащих	0,20-0,30 ставки Конкретный размер устанавливается приказом директора	Учебный год (до внесения изменений)
3.3.	Оплата мастерам производственного обучения за работу по принципу мастер - мастерская (без закрепления за конкретной группой)	0,75-1,25 ставки	Учебный год (до внесения изменений)
	Оплата за ведение группы подготовки специалистов среднего звена	0,1-1,0 ставки педагога-организатора Конкретный размер устанавливается приказом директора	Учебный год (до внесения изменений)
3.4.	Оплата за замещение на время отсутствия мастера производственного обучения или педагога-организатора, закрепленного за группой (по временной нетрудоспособности, на время учебного отпуска, очередного отпуска, отпуска за свой счет, командировок)	30 % должностного оклада замещающего работника как мастера производственного обучения или 25% должностного оклада как педагога-организатора	За период отсутствия мастера производственного обучения или педагога-организатора, закрепленного за данной группой, за фактически отработанное время
3.5.	Оплата за замещение на время отсутствия преподавателя (по временной нетрудоспособности, на время учебного отпуска, очередного отпуска, отпуска за свой счет, командировок)	По стоимости часа замещающего преподавателя	За фактически вычитанные часы

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Колледжа (директору)

5.1. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты, премии) руководителю Колледжа (директору) устанавливаются приказами Комитета по образованию в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей государственных учреждений, находящихся в непосредственном подчинении Комитета по образованию.

6. Премирование

6.1. Настоящий раздел предусматривает порядок и условия выплаты работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения в виде премий за надлежащее выполнение трудовых обязанностей при соблюдении ими условий премирования.

6.2. Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки труда каждого

работника или результатов коллективного труда.

6.3. Премирование работников производится за счет ЕФОТ при наличии средств.

6.4. Премирование производится по основным должностям, без учета внутреннего совместительства и совмещения; не производится премирование уволившихся работников и вновь принятых работников в период испытательного срока.

6.5. Премирование по результатам работы за квартал или другой отчетный период производится за фактически отработанное время в данном периоде.

6.6. Премии по результатам работы за квартал или другой отчетный период не назначаются или снижаются при следующих условиях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушение установленных требований оформления документации и результатов работ;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора;
- несвоевременная и некачественная сдача отчетности всех видов.

6.7. Виды, периодичность, условия, размер премирования

Виды премирования	Основные условия премирования	Период	Размеры премии в процентах к должностным окладам или в сумме (руб)
Премирование единовременного характера			
За выполнение государственного задания по приему и выпуску студентов	Выполнение государственного задания по приему и выпуску студентов, трудоустройство выпускников, сохранность контингента.	После сдачи отчета в Комитет по образованию о выпуске и трудоустройстве и издания приказа о зачислении обучающихся в Колледж	- до 150% - от 500 рублей до 85000 рублей
За выполнение мероприятий по подготовке Колледжа к новому учебному году	Своевременная (по согласованному графику) сдача Колледжа всем контролирующими органам	После подписания и сдачи акта готовности Колледжа к новому учебному году в Комитет по образованию	- до 150% - от 500 рублей до 85000 рублей
За проявление инициативы, внесение предложений по способам решения существующих проблем, творческое отношение к работе	При наличии фактически выполненной работы – на основании служебной записки или ходатайства руководителя подразделения	После наступления события	- до 150% - от 500 рублей до 75000 рублей
За высокие достижения в учебно-воспитательном процессе	При наличии фактических результатов в спортивных мероприятиях, олимпиадах, конкурсах, выставках и т.д.	После наступления события	- до 150% - от 500 рублей до 85000 рублей
За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка или доплата.	При наличии фактически выполненной работы – на основании служебной записки или ходатайства руководителя подразделения	После наступления события	- до 150% - от 500 рублей до 85000 рублей
За оказание платных	При наличии фактически выполненной	После наступления	- до 150%

образовательных услуг, за развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	работы – на основании служебной записи или ходатайства руководителя подразделения	события	- от 500 рублей до 85000 рублей
Премирование к юбилейным и праздничным датам			
К юбилейным датам со дня рождения (начиная с 50 лет)	Наступление события	Наступление даты	до 20000 рублей
К юбилейным датам работы в Колледже	Наступление события	Наступление даты	до 50000 рублей
В связи с выходом на заслуженный отдых	Наступление события	Наступление даты	до 50000 рублей
К праздничным дням календаря (ко дню Учителя, дню Защитника отечества, Международному женскому дню и т.д.)	Наступление события	Наступление даты	от 500 рублей до 85000 рублей
Премирование по результатам работы за квартал или другой отчетный период			
Наименование должностей	Показатели премирования	Период премирования	Размеры премии в процентах к должностным окладам или в сумме (руб)
Мастера производственного обучения, преподаватели	Высокое качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностных инструкций	Квартал, год	- до 200% - от 500 рублей до 85000 рублей
	Неукоснительное выполнение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка Колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора Колледжа, его заместителей и руководителей структурных подразделений		
	Выполнение учебных планов и программ		
	Ведение инновационной деятельности		
	Использование современных педагогических технологий		
Руководители второго и третьего уровня	Высокое качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностных инструкций	Квартал, год	- до 200% - от 500 рублей до 85000 рублей
	Неукоснительное выполнение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка Колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора Колледжа, а также вышестоящих организаций по подчиненности		
	Выполнение плановых показателей подготовки квалифицированных рабочих с учетом выполнения государственного задания		
	Внедрение в учебный процесс передового педагогического и методического опыта, инновационных технологий.		
	Выполнение планов приема, организация профориентационной и воспитательной работы		
Совершенствование учебно-методической базы, обеспечение сохранности и			

	<p>обновления материально-технической базы</p> <p>Своевременная разработка планов текущей деятельности и перспективных планов развития Колледжа, планов финансово-хозяйственной деятельности, проектов потребности в бюджетных средствах на три года и уточнение потребности на текущий год, своевременное и качественное представление бухгалтерской, статистической, налоговой и прочей отчетности</p> <p>Организация работы по оказанию платных образовательных услуг, по развитию предпринимательской и иной приносящей доход деятельности</p> <p>Организация закупок для государственных нужд Колледжа с учетом действующего законодательства</p>		
Прочие педагогические специалисты, прочие специалисты, служащие	<p>Высокое качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностных инструкций</p> <p>Неукоснительное выполнение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка Колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора Колледжа, его заместителей и руководителей структурных подразделений</p>	Квартал, год	<p>- до 150%</p> <p>- от 500 рублей до 75000 рублей</p>
Рабочие	<p>Высокое качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностных инструкций</p> <p>Неукоснительное выполнение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка Колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора Колледжа, его заместителей и руководителей структурных подразделений</p>	Квартал, год	<p>- до 150%</p> <p>- от 500 рублей до 75000 рублей</p>
Фонд для премирования по результатам работы определяется руководителем на основании анализа состояния и расходования ЕФОТ, представленного главным бухгалтером			
Распределение премии рассматривается Советом руководства с учетом предложений руководителей подразделений			
Окончательное решение о премировании принимает руководитель (директор) Колледжа, данное решение оформляется приказом			

7. Оказание материальной помощи

7.1. В целях обеспечения социальной защищённости работников Колледжа и при наличии средств единого фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь.

7.2. Материальная помощь оказывается только постоянно работающим работникам.

7.3. Случаи оказания материальной помощи, размер.

Случаи оказания материальной помощи	Основание	Размер материальной помощи в процентах к должностным окладам или в сумме (руб)
Смерть супруга или близких родственников	Предоставление свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство, личное заявление	до 25 000 рублей

Рождение ребенка (детей)	Предоставление свидетельства о рождении, личное заявление	до 25 000 рублей
Утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств	Предоставление подтверждающих документов, личное заявление	до 25 000 рублей
Необходимость лечения, восстановления после длительной болезни или иная трудная жизненная ситуация	Личное заявление	до 50 000 рублей
В целях социальной поддержки или перед уходом в очередной отпуск	Личное заявление	- до 150% должностного оклада -до 75 000 рублей
В случае смерти работника	При предъявлении копии свидетельства о смерти одному из членов семьи по его письменному заявлению и предъявлении документов, подтверждающих личность заявителя и родство.	до 25 000 рублей
В случае бракосочетания	Личное заявление	до 25 000 рублей
Материальная помощь выплачивается на основании приказа, конкретный размер материальной помощи определяется директором		

8. Заключительные положения

- 7.1. Все выплаты по настоящему Положению осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда.
- 7.2. Все выплаты (кроме материальной помощи), предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.
- 7.3. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.
- 7.4. Дополнения и изменения в настоящее Положение могут быть внесены Решением Педагогического Совета
- 7.5. С текстом настоящего Положения все работники должны быть ознакомлены под роспись.