

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области

ИГК
Ирбитский
гуманитарный
колледж

Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Свердловской области
«Ирбитский гуманитарный колледж»

Раздел 2. Регулирование трудовых, социально-экономических и
профессиональных отношений в ГАПОУ СО «ТГК» (2.3.)

СОГЛАСОВАНО
Президент Профсоюзного комитета
Ирбитского гуманитарного колледжа
А.В. Антипина
Протокол от 25.08.2023 № 21

СОГЛАСОВАНО:
Директор
ГАПОУ СО «Ирбитский гуманитарный колледж»
К.В. Кузнецова
Приказ от 25.08.2023 № П6-од

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Ирбитский гуманитарный колледж»

*

*

Ирбит
2023

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский гуманитарный колледж» (далее – ГАПОУ СО «ИГК»), в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляется Министерством образования и молодежной политики Свердловской области (далее - государственная организация).

2. Заработная плата работников государственной организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в государственной организации системой оплаты труда. Система оплаты труда в государственной организации устанавливается на основе настоящего Положения коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Заработная плата работников государственной организации (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников государственной организации и выполнения ими работ той же квалификации.

2-1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников государственной организации подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников государственной организации из числа отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

3. Фонд оплаты труда в государственной организации формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой автономной государственной организации на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание государственной организации утверждается руководителем государственной организации по согласованию с Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и включает в себя все

должности служащих (профессии рабочих) данной государственной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда государственной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу государственной организации.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание государственной организации, должны определяться в соответствии с уставом государственной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников государственной организации устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на

федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников государственной организации учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников государственной организации предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8-1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственной организации, осуществляющей исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными и областными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство образования и молодежной политики Свердловской области, а также обеспечивающих деятельность Министерства образования и молодежной политики Свердловской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства образования и молодежной политики Свердловской области.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства образования и молодежной политики Свердловской области (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), на установленную численность

государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится до руководителя соответствующей государственной организации в порядке, установленном Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

9. Изменение оплаты труда работников государственной организации производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии.

Порядок повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме руководителя) государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности определен в приложении N 14 к настоящему Положению;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководители государственной организации

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Примерным положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же государственной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников государственной организации;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников государственной организации.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в государственной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в

соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в той же государственной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же государственной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники, для которых данная государственная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом государственной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

15. Оплата труда работников государственной организации включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. Государственная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных

выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственной организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Государственная организация имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Государственная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственной организации, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственной организации их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

20. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам государственной организации, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в государственной организации, обособленных структурных подразделениях государственной организации, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

21. Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в государственной организации и в её обособленных структурных подразделениях, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, приведен в приложении N 1 к настоящему Положению.

22. За работу в государственной организации при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 20 процентов

работникам государственной организации в порядке, установленном для рабочих и служащих учреждений, исполняющих наказания в виде лишения свободы, за особые условия труда. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

23. За работу в государственной организации, расположенной в закрытом административно-территориальном образовании, ставки заработной платы работников повышается на 20 процентов. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

24. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктами 20 - 23 настоящего Положения по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

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

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

28. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников государственной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

29. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях N 2, 3 и 4 к настоящему Положению.

30. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

31. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, в том числе заместителей главного бухгалтера, устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений, предусмотренных примечанием к приложению N 4 к настоящему Положению.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, в том числе заместителей главного бухгалтера, устанавливается в соответствии с локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

32. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

33. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в приложении N 5 к настоящему Положению.

34. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников государственных организаций (далее - медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

35. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении N 6 к настоящему Положению.

36. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии государственных организаций (далее - работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" и от

14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

37. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложениях N 7 и 8 к настоящему Положению.

38. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

39. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении N 9 к настоящему Положению.

39-1. Размеры окладов (должностных окладов) работников государственной организации по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются государственной организацией самостоятельно в зависимости от сложности труда.

40. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

41. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя государственной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

42. Оплата труда руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

43. Размер должностного оклада руководителя государственной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада

руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

44. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области исходя из особенностей типа этой организации в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников государственной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственной организации (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников государственной организации (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных организаций и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

45. При установлении должностных окладов руководителю государственной организации предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

46. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя государственной

организации, установленного в соответствии с пунктом 43 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 45 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливается в приложениях №10 и № 11 к настоящему Положению.

47. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей - Министерством образования и молодежной политики Свердловской области;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

48. Стимулирование руководителя государственной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности государственной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя государственной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области (далее - Положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

49. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации принимается руководителем государственной организации.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

50. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

51. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников государственной организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда государственной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

52. Для работников государственной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

53. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

54. Всем работникам государственной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

55. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику государственной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

57. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и

проведение государственной итоговой аттестации, оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

Размеры доплат и порядок их установления определяются государственной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте государственной организации, утвержденном руководителем государственной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

58. Работникам государственных организаций (кроме руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам государственных организаций (кроме руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем государственной организации на основании нормативного акта Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, коллективного договора, соглашения или локального нормативного акта государственной организации.

Конкретный размер доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам государственной организации (кроме руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, работникам государственной организации устанавливаются в приложении № 12 к настоящему Положению.

59. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем государственной организации в соответствии с приложением № 13 к настоящему Положению.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

60. Порядок, размер и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственной организации устанавливаются в приложении № 16 к настоящему Положению.

61. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых государственной организацией услуг, государственная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

62. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в государственной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этой организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственной организацией на оплату труда работников.

63. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

64. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

65. Размер выплат стимулирующего характера определяется государственной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем государственной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

66. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются в соответствии с приложением N 15 к настоящему Положению.

67. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж государственной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда государственной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном в приложении N 15 к настоящему Положению.

68. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном в приложении N 15 к настоящему Положению.

69. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в государственной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственной организации в соответствии с приложением N 15 к настоящему Положению. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

70. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

71. В целях социальной защищенности работников государственной организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя государственной организации применяется единовременное премирование работников государственной организации:

1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (45,50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются в приложении N 15 к настоящему Положению, принятым руководителем государственной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

72. Работодатели вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
ПОВЫШЕННЫЙ НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА
РАБОТУ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СВЕРДЛОВСКОЙ
ОБЛАСТИ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ
УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ МИНИСТЕРСТВОМ
ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ
ОБЛАСТИ, И В ИХ ОБОСОБЛЕННЫХ СТРУКТУРНЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ, РАСПОЛОЖЕННЫХ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ И
РАБОЧИХ ПОСЕЛКАХ (ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА)**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
 - секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
 - заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательной организации;
 - старший мастер;
 - директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;
 - заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
 - заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);
 - начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;
 - начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;
 - главный диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):
 - архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер-программист

(программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.

5. Должности медицинских и фармацевтических работников:

- инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врачи-специалисты.

6. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:

- заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культорганизатор;

- администратор (старший администратор), библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор, концертмейстер, редактор (музыкальный редактор), художник-гример, художник по свету, художник-декоратор, художник-постановщик, художник-конструктор, художник-фотограф;

- главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер.

Приложение N 2
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «ИГК»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	13 795
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	13 795
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	13 795

Приложение N 3
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «ИГК»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	13 795
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	13 800
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	13 800
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 820

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом государственной организации Свердловской области (приложение N 14 к настоящему Положению), в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Приложение N 4
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «ИГК»

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	17 904
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений государственной организации Свердловской области (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер	18 980
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения государственной организации Свердловской области	20 050

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий бюро пропусков	15 095

1	2	3
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	15 095
5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	15 650
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	15 650
2 квалификационный уровень	главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя государственной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя государственной организации) (диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик)	16 715
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения государственной организации Свердловской области	17 785

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области (приложение N 14 к настоящему Положению), в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик	13 795
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	13 832
Профессиональная квалификационная группа . "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник	13 795
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	13 800
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	13 905
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14 019
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	аналитик, бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер- программист (программист); инженер- электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик, экономист; юристконсульт	13 795

1	2	3
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	14 560
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	15 636
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	16 712

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области (приложение N 14 к настоящему Положению), в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Приложение N 6
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «ИГК»

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры должностного оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Медицинского фармацевтический персонал первого уровня"		
1 квалификационный уровень	санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	13 795
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	13 795
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	13 832
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	14 560
4 квалификационный уровень	зубной врач; фельдшер, медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной	15 636
5 квалификационный уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней;	16 712

1	2	3
	заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	17 253

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области (приложение N 14 к настоящему Положению), в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию медицинским и фармацевтическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Приложение N 7
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «ИГК»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; аккомпаниатор; культурорганизатор	13 795
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
библиотекарь; библиограф; методист библиотеки; звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер; художник-гример; художник по свету; художник-декоратор; художник-постановщик; художник-конструктор; художник-фотограф	13 795
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	
главный художник; режиссер-постановщик; главный дирижер; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер	14 560

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области (приложение N 14 к настоящему Положению), в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию работникам культуры, искусства и кинематографии, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Приложение N 8
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «ИГК»

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС*; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов ЕТКС*; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС*	13 795
2 квалификационный уровень	настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС*; настройщик-регулирующий смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС*	13 795

<*> ЕТКС - выпуски Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующие на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России".

Приложение N 9
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «ИГК»

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС*, в том числе мойщик посуды; подсобный рабочий; гардеробщик; грузчик; кастелянша; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	13 795
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	13 795
	оператор копировальных и множительных машин	13 795

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС*, в том числе оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	13 795
	киномеханик; маляр; парикмахер; швея	13 795
	машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур	13 795
	водитель автомобиля; кондитер; повар; столяр	13 795
	электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	13 795
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС**	13 795
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС*	13 795
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, высококвалифицированные рабочие**	13 795

*ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, применяемый на территории Российской Федерации в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России".

Приложение N 10
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «ИГК»

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Наименование должностей	Минимальный размер должностных окладов, рублей
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА	10 % ниже оклада (должностного оклада) руководителя - 35820 ВПО и стаж работы на руководящих должностях в сфере образования от 10 лет и выше
	20 % ниже оклада (должностного оклада) руководителя - 31840 ВПО и стаж работы на руководящих должностях в сфере образования от 8 лет до 10 лет
	30 % ниже оклада (должностного оклада) руководителя - 27860 ВПО и стаж работы на руководящих должностях с 5 лет до 8 лет

Приложение N 11
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «ИГК»

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДА
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Наименование должностей	Минимальный размер должностных окладов, рублей
ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР	10 % ниже оклада (должностного оклада) руководителя - 35820 ВПО и стаж работы на руководящих должностях в сфере образования от 10 лет и выше
	20 % ниже оклада (должностного оклада) руководителя - 31840 ВПО и стаж работы на руководящих должностях в сфере образования от 8 лет до 10 лет
	30 % ниже оклада (должностного оклада) руководителя - 27860 ВПО и стаж работы на руководящих должностях с 5 лет до 8 лет

ПОРЯДОК

установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) государственной организации Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области (далее - государственная организация), за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) государственной организации (далее-работники) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются в соответствии с данным положением.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 60 процентов - за работу в государственной организации, характер которой связан с непосредственным контактом с обучающимися (воспитанниками), больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, определяется руководителем государственной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

2) 15 процентов - за работу в государственной организации, имеющей отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, определяется руководителем государственной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

3) 15-30 процентов - за работу в государственных центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем государственной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, с обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, том числе несовершеннолетними обучающимися, признанными в случае и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимися потерпевшими или свидетелями преступления, от степени и продолжительности общения с такими несовершеннолетними, от степени участия работника в социально значимой деятельности: оказание психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи несовершеннолетним, их родителям (законным представителям), педагогам, специалистам других государственных образовательных организаций;

4) 15 процентов - педагогическим работникам государственной профессиональной образовательной организации, реализующей образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, определяется руководителем государственной организации в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

5) 20 процентов - руководителям и специалистам центральной и территориальных психолого-медико-педагогических комиссии, логопедических пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями государственной организации;

6) 15 процентов - старшим мастерам и мастерам производственного обучения государственной профессиональной образовательной организации, осуществляющей обучение профессиям художественных ремесел.

Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, определяются руководителем государственной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в

процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Педагогическим работникам государственной организации, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется руководителем государственной организации в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

6. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Перечень видов выплат компенсационного характера

Перечень видов выплат	Размер компенсационной выплаты	Период, на который она устанавливается	Основание
за работу в тяжелых и вредных условиях труда	до 12%	5 лет	специальная оценка условий труда
за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда	до 24%	5 лет	специальная оценка условий труда
районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15%	ежемесячно	Постановление Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591
за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35%	ежемесячно	ТК РК
за совмещение профессий (должностей)	до 100% (или в абсолютных размерах)	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	
за расширение зоны обслуживания	до 200% (или в абсолютных размерах)	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	
за увеличение объема работ	до 200% (или в абсолютных размерах)		
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100% (или в абсолютных размерах)	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	
за проверку письменных работ (тетрадей)	15%	учебный год	
за заведование кабинетами, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, лабораториями, учебными мастерскими	до 100% (или в абсолютных размерах)	учебный год	настоящее Положение, приказ руководителя ОУ
за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями преподавателей по специальностям, методическим объединением колледжа, за руководство основными профессиональными образовательными программами	до 100% (или в абсолютных размерах)	учебный год	настоящее Положение, приказ руководителя ОУ
за выполнение функций куратора группы	до 100% (или в абсолютных размерах)	учебный год	настоящее Положение, приказ руководителя ОУ

ПОРЯДОК

повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме руководителя) государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников государственной организации Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области (далее - государственная организация), отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, профессорско-преподавательского состава, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, работников по работе с молодежью.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственной организации, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, профессорско-преподавательского состава, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, работников по работе с молодежью повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам, относящимся к категориям, указанным в пункте 3.5.7 соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, - на 20 процентов.

3. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда государственной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего порядка.

4. В случаях когда работникам государственной организации предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктами 20-23 Положения об оплате труда работников государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

5. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером государственной организации педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

**Положение о стимулировании работников
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области «Ирбитский гуманитарный колледж»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский гуманитарный колледж» (далее - ГАПОУ СО «ИГК»), в отношении которого функции учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области (далее - работники), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Настоящее Положение направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом в конечные результаты работы государственной организации ГАПОУ СО «ИГК» (далее – государственная организация), в отношении которой функции учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, развитием инновационных процессов в Свердловской области, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников.

2. Действие настоящего Положения распространяется на лиц, исполняющих обязанности штатных работников государственной организации, в отношении которой функции учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области (далее - Министерство).

3. Настоящее Положение о стимулировании разработано в соответствии с:

1) Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, утвержденным Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 N 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области»;

3) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам государственной организации, а также показатели эффективности деятельности работников.

5. Стимулирующие выплаты работникам производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6. Работникам государственной организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за счет объема субсидий, предоставляемой на финансовое выполнение государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в должности заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера;
- 4) премиальные по итогам работы.

7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты назначаются за выполнение работ, имеющих конкретный период выполнения.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере не более 100 процентов от должностного оклада или в абсолютной сумме. Периодичность выплаты устанавливается приказом руководителя государственной организации.

8. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ назначаются работникам государственной организации в целях их социальной защищенности и поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу организации одновременно по решению руководителя государственной организации.

К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

- 1) при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении государственными наградами Российской Федерации и наградами Свердловской области;
- 3) в связи с празднованием Дня учителя, Дня среднего профессионального образования, Нового года, Дня защитников отечества, Международного женского дня, Праздника Весны и Труда;
- 4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 6) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- 7) за участие в конкретных мероприятиях, связанных с проведением отдельных акций (конкурсов, олимпиад, смотров, выставок, фестивалей и других мероприятий), выполнением на высоком профессиональном уровне важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) поручений в сфере образования.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере не более 100 процентов от должностного оклада или в абсолютной сумме.

9. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и

патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 20 процентов;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – 50 процентов;

3) за наличие знака почетный наставник Свердловской области – 10 процентов;

4) при наличии у тренеров-преподавателей (включая старших) званий: кандидата в мастера спорта - не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России, гроссмейстера России - не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России международного класса - не менее 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастер спорта России международного класса - призера всероссийских соревнований - не менее 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России международного класса - призера международных соревнований - не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

заслуженного мастера спорта России - не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственным учреждением на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю государственного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю государственного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю государственного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10. Заместителям руководителя, руководителям структурного подразделения

и главному бухгалтеру, имеющим стаж работы в должности (выслугу лет) в государственном учреждении, могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в должности заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера:

- 1) от 5 лет до 10 лет – до 100 процентов;
- 2) от 10 лет до 15 лет – до 150 процентов;
- 3) свыше 15 лет – до 200 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственной организацией на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения и главному бухгалтеру установлено в приложении N 1 к настоящему Положению

Работникам государственной организации (кроме заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера) имеющим стаж работы (выслугу лет) в государственном учреждении, могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в государственном учреждении:

- 1) от 5 лет до 10 лет – до 100 процентов;
- 2) от 10 лет до 20 лет – до 150 процентов;
- 3) свыше 20 лет – до 200 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственной организации.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работникам государственной организации установлен в Приложении N 1 к настоящему Положению

Стимулирующие выплаты за стаж работы в должности (выслугу лет) устанавливаются руководителем государственной организации и оформляются приказом.

11. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за результаты работы и устанавливаются на основании результатов:

- ежеквартальной оценки эффективности деятельности работников, которая осуществляется по результатам достижения показателей эффективности деятельности работников, за предыдущий квартал, установленных в Приложении N 2 к настоящему Положению;

Премияльные выплаты по результатам ежеквартальной оценки

эффективности деятельности руководителей выплачиваются размере до 100 процентов от должностного оклада работников в квартал.

12. При принятии решения о выплате премиальных выплат учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работниками государственной организации своих должностных обязанностей;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных, инновационных форм и методов организации труда;
- 3) руководство качественной подготовкой мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- 4) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

13. Условием назначения стимулирующих выплат (в том числе премиальных выплат по итогам работы) является отсутствие:

- 1) нарушений работниками трудовой и исполнительской дисциплины;
- 2) нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности организации;
- 3) несвоевременного представления финансовой и иной отчетности, в том числе оперативной информации, запрашиваемой Министерством, низкого качества документов, предоставляемых в Министерство;
- 4) выявленных фактов грубых нарушений законодательства, устава организации, трудового договора;
- 5) нарушений, выявленных по результатам контрольно-надзорной деятельности (наличие предписания, протокола об административном правонарушении, приостановление действия лицензии и (или) государственной аккредитации);
- 6) иных нарушений законодательства.

Указанные нарушения подтверждаются соответствующими документами.

14. Стимулирующие выплаты работникам государственной организации, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЕЖЕКВАРТАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

15. Для расчета размера ежеквартальных премиальных выплат по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности работников государственной организации (кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера), используется информация, предоставленная в соответствии с пунктом 20 настоящего Положения.

16. Размер ежеквартальной премиальной выплаты работникам государственной организации (кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера) по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности определяется по формуле:

$$R = D \times P, \text{ где:}$$

R - размер ежеквартальной премиальной выплаты работникам государственной организации по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности, рублей;

D - должностной оклад работников государственной организации, рублей;

P - коэффициент к должностному окладу работникам государственной организации, процентов.

17. Коэффициент к должностному окладу работникам государственной организации (P) определяется по формуле:

"

f_i - фактический процент выполнения i -го показателя ежеквартальной оценки эффективности деятельности работника государственной организации, процентов;

n - общее количество показателей выполнения эффективности деятельности работника государственной организации.

4. ПОРЯДОК СТИМУЛИРОВАНИЯ

18. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются руководителем государственной организации и оформляются приказом.

19. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) устанавливается в трудовом договоре.

20. Для расчета размера ежеквартальных премиальных выплат по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности работники (кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера) представляют в курирующие отделы информацию о достижении показателей эффективности деятельности работников государственной организации за отчетный квартал в срок до 20 числа последнего месяца квартала (20 марта, 20 июня, 20 сентября, 15 декабря).

В случае непредставления информации в установленный срок показатели эффективности деятельности работника считаются невыполненными.

21. Руководители курирующих отделов в срок до 25 числа последнего месяца квартала (25 марта, 25 июня, 25 сентября, 20 декабря), представляют в Комиссию по моральному и материальному стимулированию (далее - Комиссия) предложения о стимулировании работников (кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера).

22. Решение о стимулировании работников (кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера) принимается на заседании Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ государственной организации об установлении работникам премиальных выплат по итогам работы за отчетный квартал.

По результатам отчетного квартала начисление премиальной выплаты работникам (кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера) осуществляется государственной организации в соответствии с приказом.

В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и (или) техногенного характера, препятствующего проведению заседаний Комиссии в очной форме, допускается проведение заседаний Комиссии в заочной форме.

23. Стимулирующие выплаты работникам (кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера) государственных учреждений не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

24. Работникам (кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера) государственных учреждений, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ПОСТУПАЮЩИХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

25. Для расчета размера стимулирующей выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности по итогам работы работников государственной организации используются данные ежеквартального мониторинга достижения, показателей эффективности внебюджетной деятельности работников государственной организации Приложение N 3 к настоящему Положению.

26. Размер стимулирующей выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности, работникам государственной организации определяется по формуле:

$$V = \frac{D * P}{100\%};$$

где:

V – размер стимулирующей выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности работнику государственной организации в рублях;

D – должностной оклад работника государственной организации;

P- размер стимулирующей выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности к должностному окладу работника государственной организации в процентах.

27. Размер стимулирующей выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности к должностному окладу работника государственной организации рассчитывается по формуле:

$$P = \frac{N * (n_1 * f + n_2 * f + \dots + n_i * f) * 100\%}{N * (n_1 * r \max_1 + n_2 * r \max_2 + \dots + n_i * r \max_i)}$$

где:

P – размер стимулирующей выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности к должностному окладу работника государственной организации в процентах;

N – количество показателей эффективности внебюджетной деятельности работника государственной организации;

n – показатели выполнения эффективности внебюджетной деятельности работника государственной организации;

f – фактический процент выполнения i -того показателя эффективности внебюджетной деятельности работника государственной организации;

r_{\max} – максимальный размер выплаты от должностного оклада на квартал по i -тому показателю эффективности внебюджетной деятельности работника государственной организации.

28. Стимулирующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляются работникам государственной организации, непосредственно участвующим в их привлечении:

- 1) заместитель директора;
- 2) главный бухгалтер;
- 3) руководители структурных подразделений;
- 4) специалисты;
- 5) рабочие.

29. Работники организации непосредственно участвующих в привлечении средств от приносящей доход деятельности, в срок до 20 числа последнего месяца квартала (20 марта, 20 июня, 20 сентября, 15 декабря) представляют в Комиссию:

- экспертный лист за квартал с критериями оценивания о достижениях, показателей эффективности внебюджетной деятельности работников о государственной организации.

30. Стимулирующие выплаты работникам за счет средств от приносящей доход деятельности организации назначаются на основании критериев назначения данных стимулирующих выплат согласно экспертным листам с критериями оценивания достижения, показателей эффективности внебюджетной деятельности работников государственной организации.

31. Решение о стимулировании работников за счет средств от приносящей доход деятельности учреждений принимается на заседании Комиссии.

32. На основании принятого Комиссией решения издается приказ об установлении стимулирующих выплат, из средств от приносящей доход деятельности по итогам работы за квартал работникам государственной организации, который является основанием для осуществления данных стимулирующих выплат.

33. Стимулирующие выплаты руководителю за счет средств от приносящей доход деятельности организация по оказанию платных услуг осуществляются при условии отсутствия у организации просроченной кредиторской задолженности.

Назначение стимулирующих выплат руководителю за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется по решению коллегиального органа управления организации, предусмотренного ее уставом, действующего на основании положения об оплате труда организации.

Размер стимулирующей выплаты руководителю за счет средств от приносящей доход деятельности составляет не более 2 должностных окладов в месяц.

6. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

34. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера за результаты работы и устанавливаются на основании результатов ежеквартальной оценки эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера, которая осуществляется по результатам достижения показателей эффективности деятельности руководителей за предыдущий квартал, установленных в приложении N 2 к Положению о стимулировании работников ГАПОУ СО «ИГК».

Премияльные выплаты по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера выплачиваются в размере до 300 процентов от должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера в квартал.

35. При принятии решения о выплате премияльных выплат учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение заместителями руководителя и главного бухгалтера своих должностных обязанностей;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных, инновационных форм и методов организации труда;
- 3) руководство качественной подготовкой мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- 4) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

36. Обязательным условием назначения премияльных выплат по итогам работы является подтвержденное соответствующими документами отсутствие:

- 1) нарушений заместителями руководителя и главного бухгалтера трудовой и исполнительской дисциплины;
- 2) нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности организации;
- 3) несвоевременного представления финансовой и иной отчетности, в том числе оперативной информации, запрашиваемой Министерством, низкого качества документов, предоставляемых в Министерство;
- 4) выявленных фактов грубых нарушений законодательства, устава организации;
- 5) нарушений, выявленных по результатам контрольно-надзорной деятельности (наличие предписания, протокола об административном правонарушении, приостановление действия лицензии и (или) государственной аккредитации).

При наличии одного и более нарушений, указанных в пункте 36 настоящего положения, Комиссией по вопросам стимулирования оплаты труда, принимается решение об уменьшении размера стимулирующих выплат.

37. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главного

бухгалтера начисляются исходя из фактически отработанного времени.

При этом должно быть обеспечено соблюдение предельного соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников организации в кратности 1:6.

38. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру за счет средств от приносящей доход деятельности организации по оказанию платных услуг осуществляются при условии отсутствия у организации просроченной кредиторской задолженности.

Назначение стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется по решению Комиссии по стимулированию оплаты труда, на основании положения об оплате труда организации. Размер стимулирующей выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру за счет средств от приносящей доход деятельности составляет не более 2 должностных окладов в месяц.

39. Для расчета размера ежеквартальных премиальных выплат по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера используется информация, предоставленная в Министерство образования и молодежной политике Свердловской области для расчета стимулирующих выплат руководителю организации.

40. Размер ежеквартальной премиальной выплаты заместителям руководителя и главного бухгалтера по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности определяется по формуле:

$$R = D * P, \text{ где:}$$

R - размер ежеквартальной премиальной выплаты заместителям руководителя и главного бухгалтера по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности, рублей;

D - должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера, рублей;

P - коэффициент к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера, процентов.

Коэффициент к должностному окладу руководителей (*P*) определяется по формуле:

"

f_i - фактический процент выполнения *i*-го показателя ежеквартальной оценки эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера, процентов;

n - общее количество показателей выполнения эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера.

41. Для расчета размера ежеквартальных премиальных выплат по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности заместители руководителя и главный бухгалтер представляют в Комиссию по стимулированию оплаты труда информацию о достижении показателей эффективности деятельности за отчетный квартал в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. В случае непредставления информации в установленный срок показатели эффективности деятельности считаются невыполненными.

42. Решение о стимулировании заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается на заседании Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола издается приказ об установлении премиальных выплат по итогам работы за отчетный квартал.

В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и (или) техногенного характера, препятствующего проведению заседаний Комиссии в очной форме, допускается проведение заседаний Комиссии в заочной форме.

43. Начисление заместителям руководителя и главному бухгалтеру премиальных выплат по итогам работы осуществляется организацией в следующем порядке.

В течение первых двух месяцев текущего квартала организацией ежемесячно устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру премиальная выплата в размере 100 процентов от должностного оклада.

Выплата за третий месяц текущего квартала устанавливается на основании предоставленного отчета в месяце, следующим за кварталом, с учетом произведенных выплат в течение первых двух месяцев квартала.

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работникам
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области «Ирбитский гуманитарный колледж»

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования, молодежной политики и патриотического воспитания работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский гуманитарный колледж» (далее – работники), в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области (далее – государственные организации).

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания (далее – стаж непрерывной работы) является трудовая книжка или трудовой договор.

3. При установлении работникам государственной организации ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной государственной организации.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам государственной организации, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в:

организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей, всех форм собственности (далее – организации);

исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее – органы власти).

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику

государственной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику государственной организации при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику государственной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства; покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

2) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

3) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

4) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

Под работой в должности заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера понимается работа:

1) на руководящих должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями;

2) на руководящих должностях специалистов органов власти.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ГАПОУ СО «ИРБИТСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

1. Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала

1.1. Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала (заместитель директора, главный бухгалтер)

N п/п	Наименование показателя эффективности	Значение показателя за квартал, процентов от должностного оклада
1.	Обеспечение доли выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности/профессии в первый год после окончания государственной профессиональной образовательной организации Свердловской области (далее - профессиональная образовательная организация) (не менее 70 процентов), наличие в профессиональной образовательной организации центра содействия трудоустройству <u>(оценивается по достигнутым показателям в I квартале)</u>	70
2.	Обеспечение доли обучающихся (не менее 100 процентов от общего количества обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию <u>(оценивается по достигнутым показателям во II квартале)</u>	70
3.	Своевременное и качественное выполнение контрольных цифр приема в профессиональную образовательную организацию (не менее 95 процентов к 30 сентября) <u>(оценивается по достигнутым показателям в III квартале)</u>	70
4.	Наличие результатов взаимодействия профессиональной образовательной организации с социальными партнерами по разработке содержания образовательных программ в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования и профессиональных стандартов (не менее 90 процентов образовательных программ) <u>(оценивается по достигнутым показателям в IV квартале)</u>	70
5.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности <u>(оценивается в период, не указанный в строке 6)</u>	35

6.	Отсутствие обоснованных обращений работников, обучающихся профессиональной образовательной организации, их родителей (законных представителей), иных лиц, предписаний надзорных органов по вопросам качества образовательной деятельности, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны должностных лиц профессиональной образовательной организации <u>(оценивается в период проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности)</u>	35
7.	Развитие государственно-общественного управления профессиональной образовательной организацией (проведение советов профессиональной образовательной организации, совета обучающихся, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, комиссии по разрешению трудовых споров, иные) <*>	25
8.	Качественное выполнение функций государственного заказчика, а также качественная подготовка аукционной (конкурсной) документации и отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных нужд	25
9.	Участие обучающихся, мастеров профессионального обучения, преподавателей специальных дисциплин в независимой оценке квалификаций <u>(оценивается по достигнутым показателям в I и III кварталах)</u>	30
10.	Наличие и функционирование спортивных студенческих клубов в профессиональной образовательной организации <*> <u>(оценивается по достигнутым показателям во II и IV кварталах)</u>	30
11.	Профориентационная работа среди обучающихся общеобразовательных организаций с привлечением работодателей (программа проведения мероприятий, не менее 50 обучающихся общеобразовательных школ) <*>	35
12.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	10
13.	Соблюдение сроков и качества загрузки сведений в Единую государственную информационную систему социального обеспечения	10
14.	Соблюдение сроков и качества представления обязательной информации о профессиональной образовательной организации на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.bus.gov.ru согласно данным мониторинга размещения сведений по приказу Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 № 86Н «Об утверждении порядка предоставления информации государственным (муниципальным) учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта»	10
15.	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников профессиональной образовательной организации: менее или равно 10;	10
	от 11 до 20	5
16.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по всем видам финансового обеспечения в течение отчетного периода	10

17. Соблюдение порядка, сроков и качества представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в течение отчетного периода 10
18. Удельный вес закупок, проведенных с использованием конкурсных процедур, более 50 процентов 10
19. Соблюдение порядка и сроков утверждения и ведения планов финансово-хозяйственной деятельности, штатных расписаний в течение отчетного периода 10

<*> Предоставляется краткая пояснительная записка по проведенным мероприятиям.

<***> Предоставляются подтверждающие документы:

во II квартале - отчет о деятельности студенческого спортивного клуба по результатам текущего учебного года;

в IV квартале - приказ о создании структурного подразделения, положение о спортивном студенческом клубе, план работы, ссылка на вкладку на официальном сайте, скриншот размещения в едином всероссийском перечне спортивных студенческих клубов.

1.2. Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала (заведующий учебно-производственным отделом)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Качество образования в образовательном учреждении	Обеспечение доли обучающихся (не менее 95% от общего количества обучающихся), успешно прошедших промежуточную аттестацию (оценивается в 1 квартале)	1 раз в квартал	10%
		Обеспечение доли выпускников (не менее 100% от общего количества выпускников), успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (оценивается во 2 квартале)	1 раз в квартал	10%
		Своевременное и качественное выполнение контрольных цифр приема в образовательное учреждение (оценивается в 3 квартале)	1 раз в квартал	10%
		Своевременное и качественное выполнение государственного задания (оценивается в 4 квартале)	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Создание условий для осуществления образовательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	Реализация плановых мероприятий по обеспечению условий охраны труда, по приведению условий в соответствии санитарно-гигиеническим требованиями, требованиями пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	1 раз в квартал	5%
		Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися во время образовательного процесса	1 раз в квартал	

Премияльные выплаты по итогам работы	Кадровые ресурсы образовательного учреждения	Осуществление организационно- методической работы по развитию профессиональной компетенции работников (конкурсы профессионального мастерства, олимпиады по общеобразовательным дисциплинам) на уровне образовательного учреждения, среди ОУ СПО г. Ирбита и Ирбитского района	1 раз в квартал	15%
		Участие работников образовательного учреждения в организации и проведении областных мероприятий, направленных на развитие профессиональной компетенции работников (конкурсы профессионального мастерства, семинары, курсы, методические объединения) на уровне Свердловской области, Уральского Федерального округа, РФ	1 раз в квартал	15 %
		Организация работы наставников для молодых педагогов	1 раз в квартал	5 %
		Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории – не мене 75% от общего количества педагогических и руководящих работников	1 раз в квартал	5 %
Премияльные выплаты по итогам работы	Сохранность контингента в очной и заочной формам обучения	Отсутствие отчислений обучающихся по причине обоснованной неудовлетворенности качеством обучения, неуспеваемости или грубого нарушение Устава образовательного учреждения	1 раз в квартал	5%
		Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися за отчетный период	1 раз в квартал	5 %
Премияльные выплаты по итогам работы	Организация взаимодействия с работодателем-ми, социальными партнерами	Наличие результатов взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами для организации практики по программам подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО	1 раз в квартал	5%
		Наличие результатов взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами по обеспечению условий трудоустройства выпускников в первый год по окончании обработке	1 раз в квартал	5%
		Участие в работе общественных органов управления образовательным учреждением (совет учреждения, общее собрание трудового коллектива, педагогический и методический советы)	1 раз в квартал	5%
Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость и доступность информации об образовательной деятельности	Информирование общественности о деятельности образовательного учреждения и его качестве через электронные ресурсы	1 раз в квартал	10%

1.3. Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала (заведующий информационно-методическим отделом)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении и условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Качество образования в образовательной организации	1. Осуществление организационно-методической работы по обеспечению условий проведения государственной итоговой аттестации, включая обеспечение доли выпускников (не менее 100% от общего количества выпускников), успешно прошедших государственную итоговую аттестацию	1 раз в квартал	10%
		2. Обеспечение доли обучающихся (не менее 95% от общего количества обучающихся), успешно выполняющих учебно-исследовательскую работу	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	3. Обеспечение обновления программ профессиональной подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО (в том числе программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, фондов оценочных средств, учебно-методической документации)	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Кадровые ресурсы образовательной организации	4. Осуществление организационно-методической работы по развитию профессиональной компетенции работников (конкурсы профессионального мастерства, семинары, курсы, методические объединения) на уровне образовательной организации	1 раз в квартал	20%
		5. Участие работников образовательной организации в городских, областных, федеральных, международных конкурсах профессионального мастерства, семинарах, курсах, методических объединениях, программах, проектах, мероприятиях	1 раз в квартал	15%
		6. Участие работников образовательной организации в организации и проведении международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных, колледжных олимпиад, конкурсов, проектов с участием педагогических работников Свердловской области	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Развитие системы государственно-общественного управления в образовательной организации	7. Наличие результатов взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами по разработке содержания программ подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО	1 раз в квартал	10%
		8. Участие в работе общественных органов управления образовательной организацией (совет учреждения, общее собрание трудового коллектива, педагогический и методический советы)	1 раз в квартал	5%

Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательной организации	9. Информирование общественности о деятельности образовательной организации и ее качестве через электронные ресурсы (обновление содержания сайта не менее 1 раза в неделю)	1 раз в квартал	10%
--------------------------------------	---	--	-----------------	-----

1.4. Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала (заведующий социально-педагогическим отделом)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися во время образовательного процесса	1 раз в квартал	5%
		Реализация плановых мероприятий по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности обучающихся в образовательной организации	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Общедоступность образования в образовательной организации	Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах	1 раз в квартал	20%
		Организация и проведение международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных, колледжных конкурсов, проектов с участием обучающихся и педагогических работников Свердловской области	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у обучающихся	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися за отчетный период, в том числе самовольных уходов обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Развитие системы государственно-общественного управления в образовательной организации	Участие в работе общественных органов управления образовательной организацией (совет учреждения, общее собрание трудового коллектива, педагогический и методический советы)	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательной организации	7. Информирование общественности о деятельности образовательной организации и ее качестве через электронные ресурсы (обновление содержания сайта не менее 1 раза в неделю)	1 раз в квартал	15%
Премияльные выплаты по итогам работы	Сохранение здоровья обучающихся в образовательной организации	8. Проведение спортивно-массовых мероприятий, в том числе норм ГТО, дней здоровья, туристических походов и др.	1 раз в квартал	10%

1.5. Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала (заведующий областным центром патриотического воспитания и допризывной подготовки)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	1. Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися во время внеучебной деятельности	1 раз в квартал	5%
		2. Реализация плановых мероприятий по вопросам патриотического воспитания и допризывной подготовки обучающихся в образовательной организации	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Общедоступность образования в образовательной организации	3. Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах	1 раз в квартал	20%
		4. Организация и проведение международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных, колледжных конкурсов, проектов с участием обучающихся и педагогических работников Свердловской области	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у обучающихся	5. Отсутствие преступлений и правонарушений	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Развитие системы государственно-общественного управления в образовательной организации	6. Участие в работе общественных органов управления образовательной организацией (совет учреждения, общее собрание трудового коллектива, педагогический и методический советы)	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательной организации	7. Информирование общественности о деятельности образовательной организации и ее качестве через электронные ресурсы (обновление содержания сайта не менее 1 раза в неделю)	1 раз в квартал	15%
Премияльные выплаты по итогам работы	Сохранение здоровья обучающихся в образовательной организации	8. Проведение мероприятий, по направлению деятельности центра	1 раз в квартал	10%

1.6. Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала (заведующая столовой)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение соблюдения технологий приготовления и выхода блюд	Отсутствие нарушений и замечаний при проведении контрольных мероприятий, а также отсутствие обоснованных обращений работников и студентов ОУ на качество приготовления пищи (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение сохранности и использования имущества организации	Отсутствие недостатков и излишков по результатам контрольных мероприятий за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния инвентаря, оборудования, вверенного работнику	Отсутствие наличия неисправного оборудования, техники и инвентаря по вине работника за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение правил трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины за отчетный период (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, противопожарной безопасности за отчетный период	Отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности, противопожарной безопасности за отчетный период	1 раз в квартал	20%

2. Показатели эффективности деятельности педагогических работников

2.1. Показатели эффективности деятельности преподавателей

Наименование выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Показатели оценки эффективности деятельности	Расшифровка показателя	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Качество образования в образовательном учреждении	1. Обеспечение доли обучающихся, успешно осваивающих программы учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, профессиональных модулей	Более, чем у 95 % от общего числа обучающихся отсутствуют академические задолженности Более 30% от общего числа обучающихся осваивают программы на «4» и «5»	2 и 4 квартал	5% 5%
		2. Осуществление организационно-методической работы по обеспечению условий проведения государственной итоговой аттестации	Отсутствие отчислений среди обучающихся выпускных курсов по причине неуспеваемости по дисциплине, курсу Работа в составе ГЭК: участие в составе РГ по разработке Программы ГИА, экспертная деятельность в процессе ГИА, подготовка материалов для отчета по ГИА, ответственный секретарь ГЭК	1 раз в квартал	5% 5%
		3. Обеспечение доли обучающихся, успешно выполняющих учебно-исследовательскую работу	Более 95 % от общего числа обучающихся выполняют УИРС в срок, отсутствуют задолженности без уважительной причины	1 раз в квартал	5%
Премияльные выплаты по итогам работы	Работа с обучающимися группы риска	4. Обеспечение доли обучающихся группы риска, успешно осваивающих программы учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, профессиональных модулей (дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, дети из малообеспеченных семей и т.д.)	Более, чем у 95 % от общего числа обучающихся группы риска отсутствуют академические задолженности	1 раз в квартал	5 %
Премияльные выплаты по итогам работы	Сохранность контингента по очной и заочной формам обучения	5. Отсутствие отчислений обучающихся по причине обоснованной неудовлетворенности качеством обучения	Отсутствие зафиксированных фактов обоснованной неудовлетворенности качеством обучения (письменные жалобы) от обучающихся	1 раз в квартал	5%
			Наличие фактов неудовлетворенности качеством		0%

			обучения у обучающихся (письменные жалобы)		
		6. Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися за отчетный период	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися во время образовательного процесса по преподаваемым учебным дисциплинам, курсам Наличие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися во время образовательного процесса по преподаваемым учебным дисциплинам, курсам	1 раз в квартал	5% 0%
Премияльные выплаты по итогам работы	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	7. Участие в работе родительских собраний, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Выступление на общем или групповом родительском собрании с тематическим докладом, подготовка материала к родительскому собранию, беседы с родителями и др. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1 и 3 квартал	5 % 5%
Премияльные выплаты по итогам работы	Создание элементов образовательной инфраструктуры (образовательная среда учебного кабинета)	8. Учебно-методическое обеспечение учебного кабинета в соответствии с ФГОС СПО	Успешное прохождение экспертизы обновления образовательной среды на соответствие ФГОС СПО (информационные стенды, подборка методических рекомендаций, разработок по дисциплинам, междисциплинарным курсам, профессиональным модулям) Отсутствие обновления и экспертизы на соответствие	1 раз в квартал	5 % 0%
Премияльные выплаты по итогам работы	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	9. Обеспечение обновления программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, фондов оценочных средств, учебно-методической документации в соответствии с требованиями ФГОС СПО	Успешное прохождение экспертизы обновленного УМК на соответствие ФГОС СПО на уровне руководителя образовательной программы (обновления программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, фондов оценочных средств, учебно-методической документации) Отсутствие обновления	1 раз в квартал	10% 0%
Премияльные выплаты по итогам работы	Кадровые ресурсы образовательного учреждения	10. Участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, курсах, методических объединениях на уровне колледжа, МО г. Ирбит, Восточного управленческого округа, Свердловской области, Уральского	Подтвержденное участие (сертификат, диплом, методическая разработка и т.д.) Отсутствие подтвержденного участия	1 раз в квартал	10% 0%

		Федерального округа, Российской Федерации			
		11. Участие преподавателя в организации и проведении городских и областных мероприятий, программ, проектов для обучающихся и педагогических работников (олимпиады, конкурсы профессионального мастерства, семинары, курсы, методические объединения) на уровне МО г. Ирбит, Восточного управленческого округа, Свердловской области, Уральского Федерального округа, Российской Федерации	Подтвержденное участие (указание данных об участии, включая возложенные функции, тексты выступлений, сценарии и т.д.) Отсутствие подтвержденного участия	1 раз в квартал	10% 0%
Премияльные выплаты по итогам работы	Общедоступность образования в образовательном учреждении	12. Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах	Подтвержденное участие (список обучающихся, наименование документа об участии, тексты выступлений, проектов и т.д.) Отсутствие подтвержденного участия	1 раз в квартал	10% 0%
Премияльные выплаты по итогам работы	Развитие системы государственно-общественного управления в образовательном учреждении	13. Наличие результатов взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами по разработке содержания программ подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО	Подтвержденные результаты взаимодействия (перечень учебных занятий, проведенных совместно или на базе организаций-партнеров с указанием дисциплин, курсов, тем и полученных результатов) Отсутствие подтвержденных результатов	1 раз в квартал	10% 0%
Премияльные выплаты по итогам работы		14. Участие в работе общественных органов управления образовательным учреждением (общее собрание работников и представителей обучающихся, педагогический совет)	Выступление с тематическим докладом, подготовка и трансляция актуальной информации	1 раз в квартал	5%

2.2. Показатели эффективности деятельности педагогических работников (категория: социальный педагог Социально-педагогического отдела)

Наименование выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Расшифровка показателя	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	1.	Отсутствие преступлений и правонарушений, самовольных уходов, совершенных обучающимися, в том числе обучающимися из социально-неблагополучных семей за отчетный период	При наличии преступлений, правонарушений показатель не рассматривается	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	2.	Реализация плановых мероприятий по направлениям профилактической работы с обучающимися в ОУ	Реализация плана на 100%	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	3.	Наличие результатов взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами по организации и проведению профилактических мероприятий с обучающимися, в том числе обучающимися из социально-неблагополучных семей	Областного значения Муниципального значения	1 раз в квартал	20% 15%
	4.	Участие в работе общественных органов управления образовательной организацией (общее собрание трудового коллектива, педагогический и методический советы)	Руководит методическом объединением колледжа Участует в работе методического объединения (с подготовкой доклада, методических материалов, семинаров и т.д.) Информация не представлена (не подтверждена)	1 раз в квартал	20% 15% 0%
Премияльные выплаты по итогам работы	5.	Информирование общественности о деятельности образовательной организации и ее качестве через электронные ресурсы (обновление содержания раздела сайта «Профилактика» не менее 1 раза в неделю)	Подготовка материалов: статей, докладов, методических рекомендаций и т.д.) Размещение материалов на сайте При нарушении сроков размещения, размещении недостоверной, неполной информации показатель не рассматривается	1 раз в квартал	20% 10% 0%

2.3. Показатели эффективности деятельности педагогических работников (категория: воспитатель)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у обучающихся	1. Отсутствие преступлений и правонарушений, самовольных уходов, совершенных обучающимися, в том числе обучающимися из социально-неблагополучных семей за отчетный период	1 раз в квартал	20%
		2. Реализация плановых мероприятий по направлениям воспитательной работы с обучающимися в общежитии	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Развитие системы государственно-общественного управления в образовательной организации	3. Наличие результатов взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами по организации и проведению воспитательных мероприятий с обучающимися, в том числе обучающимися из социально-неблагополучных семей	1 раз в квартал	20%
		4. Участие в работе общественных органов управления образовательной организацией (совет учреждения, общее собрание трудового коллектива, педагогический и методический советы)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	5. Формирование информационно-воспитательной среды общежития колледжа	1 раз в квартал	20%

2.4. Показатели эффективности деятельности педагогических работников (категория: педагог дополнительного образования)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Качество образования в образовательной организации	1. Обеспечение доли обучающихся (не менее 95% от общего количества обучающихся), вовлеченных во внеучебную, внеучебную проектную деятельность	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Общедоступность образования в образовательной организации	2. Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах по направлениям программы образовательного учреждения	1 раз в квартал	20%
		3. Организация и проведение международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных, колледжных конкурсов, проектов по направлениям программы с участием обучающихся Свердловской области	1 раз в квартал	20%

Премииальные выплаты по итогам работы	Развитие системы4. государственного управления в образовательной организации	Наличие результатов взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами по организации и проведению мероприятий по направлениям внеучебной деятельности, реализации проектов колледжа	1 раз в квартал	20%
Премииальные выплаты по итогам работы	Создание условий5. для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	Обеспечение обновления программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, фондов оценочных средств, учебно-методической документации в соответствии с требованиями ФГОС СПО	1 раз в квартал	20%

2.5. Показатели эффективности деятельности педагогических работников (категория: педагог-организатор)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки эффективности деятельности	Расшифровка показателя	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премииальные выплаты по итогам работы	1. Качество образования в образовательной организации	Обеспечение доли обучающихся (не менее 95% от общего количества обучающихся), вовлеченных во внеучебную, внеучебную проектную деятельность	Более, чем у 95 % от общего числа обучающихся вовлечены во внеучебную, внеучебную проектную деятельность	1 раз в квартал	20%
Премииальные выплаты по итогам работы	2. Общедоступность образования в образовательной организации	Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах по направлениям внеучебной деятельности образовательного учреждения	Подтвержденное участие (список обучающихся, наименование документа об участии, тексты выступлений, проектов и т.д.) Отсутствие подтвержденного участия	1 раз в квартал	20%
		3. Организация и проведение международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных, колледжных конкурсов, проектов по направлениям внеучебной деятельности с участием обучающихся Свердловской области	Подтверждение организации и проведения конкурсов, проектов по направлениям внеучебной деятельности с участием обучающихся (положение, программа и др. материалы мероприятия) Отсутствие подтверждений организации и проведения	1 раз в квартал	20%
Премииальные выплаты по итогам работы	4. Развитие системы государственного управления в образовательной организации	Наличие результатов взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами по организации и проведению мероприятий по направлениям внеучебной деятельности, реализации проектов колледжа	Областного значения Муниципального значения	1 раз в квартал	20%

Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость и 5. доступность информации об образовательной деятельности образовательной организации	Информирование общественности о деятельности образовательной организации по направлениям внеучебной деятельности и ее качестве через электронные ресурсы (обновление содержания сайта не менее 1 раза в месяц)	Подготовка материалов: заметок, статей, докладов и т.д.) Размещение материалов на сайте При нарушении сроков размещения, размещении недостоверной, неполной информации показатель не рассматривается	1 раз в квартал	20%
--------------------------------------	--	--	--	-----------------	-----

2.6. Показатели эффективности деятельности педагогических работников (категория: преподаватель-организатор ОБЖ)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	1. Качество образования в образовательной организации	Обеспечение доли обучающихся, в том числе обучающихся из неблагополучных семей (не менее 95% от общего количества обучающихся), вовлеченных в педагогическую деятельность	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	3. Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися во время образовательного процесса	1 раз в квартал	20%
		Реализация плановых мероприятий по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности обучающихся в образовательной организации	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	4. Развитие системы государственно-общественного управления в образовательной организации	Наличие результатов взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности обучающихся в образовательном учреждении	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	5. Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательной организации	Информирование общественности о деятельности образовательной организации и ее качестве через электронные ресурсы (обновление содержания сайта не менее 1 раза в месяц)	1 раз в квартал	20%

2.7 Показатели эффективности деятельности педагогических работников (категория: руководитель физического воспитания)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	1. Качество образования в образовательной организации	Обеспечение доли обучающихся, в том числе из социально-неблагополучных семей (не менее 95% от общего количества обучающихся), вовлеченных в спортивно-массовую работу	1 раз в квартал	20%
Премияльные	2. Общедоступность	Участие обучающихся в международных,	1 раз в	20%

выплаты по итогам работы	образования в образовательной организации	всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских спортивных мероприятиях, соревнованиях, первенствах	квартал	
Премияльные выплаты по итогам работы	Развитие системы3. государственно-общественного управления в образовательной организации	Наличие результатов взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами по организации и проведению спортивных мероприятий, соревнований, первенств	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательной организации 4.	Информирование общественности о деятельности образовательной организации и ее качестве через электронные ресурсы (обновление содержания сайта не менее 1 раза в месяц)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Сохранение здоровья обучающихся в образовательной организации 5.	Проведение спортивно-массовых мероприятий, в том числе норм ГТО, дней здоровья, туристических походов и др.	1 раз в квартал	20%

2.8 Показатели эффективности деятельности педагогических работников (категория: методист Информационно-методического отдела)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Качество образования в образовательной организации 1.	Осуществление организационно-методической работы по обеспечению условий проведения государственной итоговой аттестации, включая обеспечение доли выпускников (не менее 100% от общего количества выпускников), успешно прошедших государственную итоговую аттестацию	1 раз в квартал	10%
		Обеспечение доли обучающихся (не менее 95% от общего количества обучающихся), успешно выполняющих учебно-исследовательскую работу 2.	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Создание условий3. для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	Обеспечение методического сопровождения обновления программ профессиональной подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО (в том числе программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, фондов оценочных средств, учебно-методической документации)	1 раз в квартал	15%
Премияльные выплаты по итогам работы	Кадровые ресурсы образовательной организации 4.	Осуществление методической работы по развитию профессиональной компетенции работников (конкурсы профессионального мастерства, семинары, курсы, методические объединения) на уровне образовательной организации	1 раз в квартал	20%

Премияльные выплаты по итогам работы	5.	Методическое сопровождение участия работников образовательной организации в городских, областных, федеральных, международных конкурсах профессионального мастерства, семинарах, курсах, методических объединениях, программах, проектах, мероприятиях	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	6.	Наличие результатов взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами по разработке содержания программ подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО	1 раз в квартал	10%
	7.	Участие в работе общественных органов управления образовательной организацией (совет учреждения, общее собрание трудового коллектива, педагогический и методический советы)	1 раз в квартал	5%
Премияльные выплаты по итогам работы	8.	Информирование общественности о деятельности образовательной организации и ее качестве через электронные ресурсы (обновление содержания сайта не менее 1 раза в неделю)	1 раз в квартал	10%

2.9. Показатели эффективности деятельности педагогических работников (категория: социальный педагог Учебно-производственного отдела)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Участие в конкурсах, олимпиадном движении, научно-практических конференциях, в движении WorldSkills	Наличие результатов участия в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях	1 раз в квартал	20%
		Осуществление организационно- методической работы по развитию профессиональной компетенции работников (конкурсы профессионального мастерства, олимпиады по общеобразовательным дисциплинам) на уровне образовательного учреждения, среди ОУ СПО г. Ирбита и Ирбитского района	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Организация взаимодействия с работодателями, социальными партнерами	Наличие результатов взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами для организации практики по программам подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО	1 раз в квартал	20%
		Наличие результатов взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами по обеспечению условий трудоустройства выпускников в первый год по окончании	1 раз в квартал	20%

Участие в работе общественных органов управления образовательным учреждением (совет учреждения, общее собрание трудового коллектива, педагогический и методический советы)

1 раз в квартал

5%

Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательного учреждения	Информирование общественности о деятельности образовательного учреждения и его качестве через электронные ресурсы	1 раз в квартал	15%
--------------------------------------	---	---	-----------------	-----

2.10. Показатели эффективности деятельности педагогических работников (категория: педагог-психолог)

Наименование выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Расшифровка показателя	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Реализация 1. мероприятий по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся	Отсутствие преступлений и правонарушений, самовольных уходов, совершенных обучающимися, в том числе обучающимися из социально-неблагополучных семей за отчетный период	При наличии преступлений, правонарушений показатель не рассматривается	1 раз в квартал	20%
		Реализация плановых мероприятий по направлениям психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Реализация плана на 100% от 80% до 100% ниже 79%	1 раз в квартал	20% 10% 0%
Премияльные выплаты по итогам работы	Развитие 3. системы государственного общественно-управления в образовательной организации	Наличие результатов взаимодействия образовательной организации с социальными партнерами по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся, в том числе обучающихся из социально-неблагополучных семей	Регионального значения Муниципального значения Городского значения	1 раз в квартал	20% 15% 10%
		Участие в работе общественных органов управления образовательной организацией (общее собрание трудового коллектива, педагогический и методический советы)	Руководит методическом объединением колледжа Участует в работе методического объединения (с подготовкой доклада, методических материалов, семинаров и т.д.) Информация не представлена (не подтверждена)	1 раз в квартал	20% 15% 0%
Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость 5. и доступность информации об образовательной деятельности образовательной организации	Информирование общественности о деятельности образовательной организации и ее качестве через электронные ресурсы (обновление содержания раздела сайта «Профилактика» не менее 1 раза в неделю)	Подготовка материалов: статей, доклада, методических рекомендаций и т.д.)	1 раз в квартал	20%
			Размещение материалов на сайте		10%
			При нарушении сроков размещения, размещении недостоверной, неполной информации показатель не рассматривается		0%

2.11. Показатели эффективности деятельности педагогических работников (категория: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Общедоступность образования в образовательной организации	1. Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах	1 раз в квартал	15%
		2. Организация и проведение международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных, колледжных конкурсов, проектов, досуговых мероприятий с участием обучающихся и педагогических работников Свердловской области	1 раз в квартал	15%
		3. Организованы и проведены Дни единых действий РДДМ «Движение Первых»	1 раз в квартал	5%
Премияльные выплаты по итогам работы	Развитие системы государственно-общественного управления в образовательной организации	4. Участие в работе общественных органов управления образовательной организацией (совет учреждения, общее собрание трудового коллектива, педагогический и методический советы)	1 раз в квартал	10%
		5. Групповые, индивидуальные консультации родителей по актуальным темам воспитания (включая, разработку и распространение методических материалов)	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательной организации	6. Организация и контроль за деятельностью Медицентра колледжа	1 раз в квартал	15%
		7. Размещение информационных материалов на сайте колледжа (не менее 5 заметок в месяц)	1 раз в квартал	10%
		8. Размещение информации и имиджирование колледжа в социальных сетях	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Работа с группой риска	9. Вовлечены в деятельность первичного отделения РДДМ «Движение Первых» не менее 50% обучающихся, состоящих на различных профилактических учетах (ТКДН, ОПДН, внутриколледжный учет и другие)	1 раз в квартал	10%

2.12. Показатели эффективности деятельности педагогических работников категория: методист ОЦПВДП)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Качество работы ОЦПВДП	Осуществление организационно-методической работы по обеспечению условий проведения мероприятий ОЦПВДП (100% выполнение плана работы)	1 раз в квартал	10%
		Обеспечение доли участников мероприятий ОЦПВДП (не менее 80% от общего возможных участников)	1 раз в квартал	15%

Премияльные выплаты по итогам работы	Создание условий для проведения мероприятий по патриотическому воспитанию	Обеспечение методического сопровождения реализации программ мероприятий ОЦПВДП в соответствии с требованиями ФГОС и других нормативно-правовых, методических документов.	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Кадровые ресурсы образовательного учреждения	Осуществление методической работы по развитию профессиональной компетенции работников (консультирование педагогических работников, подготовка методических материалов) на уровне образовательного учреждения, округа, области	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Общедоступность образования в образовательном учреждении	Методическое сопровождение участия обучающихся колледжа в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах в области патриотического воспитания	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Развитие системы государственно-общественного управления в образовательном учреждении	Наличие результатов взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами по разработке содержания программ мероприятий по патриотическому воспитанию обучающихся территории	1 раз в квартал	10%
		Участие в работе общественных органов управления образовательным учреждением (общее собрание работников и представителей обучающихся, педагогический совет)	1 раз в квартал	5%
Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательного учреждения	Информирование общественности о деятельности ОЦПВДП и его качестве через электронные ресурсы (обновление содержания сайта не менее 1 раза в неделю)	1 раз в квартал	10%

2.13. Показатели эффективности деятельности педагогических работников категория: педагог-организатор ОЦПВДП)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)	Наименование выплаты
Премияльные выплаты по итогам работы	Качество образования в образовательной организации	1. Обеспечение доли обучающихся (не менее 95% от общего количества обучающихся), вовлеченных во внеучебную, внеучебную проектную деятельность	Более, чем у 95 % от общего числа обучающихся вовлечены во внеучебную, внеучебную проектную деятельность	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Общедоступность образования в образовательной организации	2. Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах по направлениям внеучебной деятельности образовательного учреждения	Подтвержденное участие (список обучающихся, наименование документа об участии, тексты выступлений, проектов и т.д.)	1 раз в квартал	20%
			Отсутствие подтвержденного участия		0%

		3. Организация и проведение международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных, колледжных конкурсов, проектов по направлениям внеучебной деятельности с участием обучающихся Свердловской области	Подтверждение организации и проведения конкурсов, проектов по направлениям внеучебной деятельности с участием обучающихся (положение, программа и др. материалы мероприятия) Отсутствие подтверждений организации и проведения	1 раз в квартал	20% 0%
Премиальные выплаты по итогам работы	Развитие системы государственно-общественного управления в образовательной организации	4. Наличие результатов взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами по организации и проведению мероприятий по направлениям внеучебной деятельности, реализации проектов колледжа	Областного значения Муниципального значения	1 раз в квартал	20% 15%
Премиальные выплаты по итогам работы	Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательной организации	5. Информирование общественности о деятельности образовательной организации по направлениям внеучебной деятельности и ее качестве через электронные ресурсы (обновление содержания сайта не менее 1 раза в месяц)	Подготовка материалов: заметок, статей, докладов и т.д.) Размещение материалов на сайте При нарушении сроков размещения, размещении недостоверной, неполной информации показатель не рассматривается	1 раз в квартал	20%

3. Показатели эффективности деятельности служащих

3.1. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: бухгалтер (начисление заработной платы, стипендии, денежной компенсации на питание, одежду детям-сиротам и т.д.))

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Финансовая дисциплина	Отсутствие задержек выплаты денежной компенсации на питание, одежду детям-сиротам, выплаты стипендии и заработной платы работникам организации по вине бухгалтерии, за отчетный период (критерий оценивается при отсутствии нарушения сроков выплаты)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы		Своевременность и полнота отражения хозяйственных операций (отсутствие выставлений налоговыми органами штрафов, пеней, недоимки)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение установленных сроков предоставления отчетности и информации	Отсутствие нарушения сроков предоставления отчетности, установленных графиками, приказами, распоряжениями и т.д., за отчетный период (критерий оценивается при отсутствии нарушения сроков предоставления)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение сохранности и использования имущества организации	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, соблюдение кассовой дисциплины за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение трудовой дисциплины работниками	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины работника образовательной организации за отчетный период (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%

3.2. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: бухгалтер (учет имущества, учет обязательств, хозяйственных операций и т.д.))

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение сохранности и использования имущества организации	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, соблюдение кассовой дисциплины за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Финансовая дисциплина	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги (критерий не оценивается при наличии кредиторской и дебиторской задолженности)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение установленных сроков предоставления	Отсутствие нарушения сроков предоставления отчетности, установленных графиками, приказами, распоряжениями и т.д., за отчетный период	1 раз в квартал	20%

	отчетности и информации	(критерий оценивается при отсутствии нарушения сроков предоставления)		
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение конфиденциальности, правил делового общения и норм служебного этикета	Отсутствие обоснованных обращений работников образовательного учреждения, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии специалиста	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение трудовой дисциплины работниками	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины работника образовательной организации за отчетный период (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%

3.3. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: экономист)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Финансовая дисциплина	Исполнение плана по доходам от внебюджетной и иной приносящей доход деятельности	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы		Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги (критерий не оценивается при наличии кредиторской и дебиторской задолженности)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение установленных сроков предоставления отчетности и информации	Отсутствие нарушения сроков предоставления отчетности, установленных графиками, приказами, распоряжениями и т.д., за отчетный период (критерий оценивается при отсутствии нарушения сроков предоставления)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение конфиденциальности, правил делового общения и норм служебного этикета	Отсутствие обоснованных обращений работников образовательного учреждения, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии специалиста	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение трудовой дисциплины работниками	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины работника образовательной организации за отчетный период (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%

3.4. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение правильной организации	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и передача в архив	1 раз в квартал	20%

	делопроизводства и учета	(сохранность документов, отсутствие фактов их утери)		
Премияльные выплаты по итогам работы	Своевременность формирования и полнота представления сведений и отчетности	Качественное составление отчетности в вышестоящие органы, в органы статистики, учредителю в соответствии с установленными формами и сроками	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Качественное ведение документооборота	Точность и достоверность оформления документации, соблюдение сроков оформления согласно установленным стандартам, отсутствие ошибок в оформленной документации	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение конфиденциальности, правил делового общения и норм служебного этикета	Отсутствие обоснованных обращений работников и студентов ОУ на неправомерные действия, или бездействия работника	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдения правил трудовой дисциплины	Отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения работ, невыполнения распоряжений непосредственного руководителя работника, за отчетный период	1 раз в квартал	20%

3.5. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: архивариус)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премияльные выплаты по итогам работы	Процент выполненных поручений в установленные сроки	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Умение планировать работу	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Отсутствие обоснованных претензий к качеству составления отчетности	Качественное составление отчетности в вышестоящие органы, в органы статистики, учредителю	1 раз в квартал	15%
Премияльные выплаты по итогам работы	Взаимозаменяемость работников	Отношение количества участков производства к общему количеству участков (участки учета: секретарь-машинистка, делопроизводитель)	1 раз в квартал	15%
Премияльные выплаты по итогам работы	Повышение профессиональных качеств сотрудников	Оказание работникам организации методической помощи в пределах своей компетенции	1 раз в квартал	15%
Премияльные выплаты по итогам работы	Индикатор квалификации персонала	Участие специалиста в организации и проведении областных мероприятий (конкурсы профессионального мастерства, мастер-классы, семинарах, КПК и т.д.)	1 раз в квартал	15%

3.6. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: секретарь руководителя)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Качественное ведение документации	Высокая квалификация в области стенографии, машинописи, в выполнении должностных обязанностей и организации связи	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Качество ведения документооборота	Соблюдение установленной системы документооборота	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение конфиденциальности, правил делового общения и норм служебного этикета	Отсутствие обоснованных обращений работников и студентов ОУ на неправомерные действия, или бездействия работника	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины работника образовательной организации за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, за отчетный период	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда, противопожарной безопасности и санэпидрежима (критерий оценивается при отсутствии замечаний)	1 раз в квартал	20%

3.7. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: юристконсульт)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Качественное ведение документации	Подготовка договоров, локальных нормативных актов и других документов в соответствии с законодательством	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Качество ведения документооборота	Соблюдение установленной системы документооборота	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение конфиденциальности, правил делового общения и норм служебного этикета	Отсутствие обоснованных обращений работников и студентов ОУ на неправомерные действия, или бездействия работника	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины работника образовательной организации за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, правил	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны	1 раз в квартал	20%

итогах работы	техники безопасности, противопожарной безопасности, за отчетный период	труда, противопожарной безопасности и санэпидрежима (критерий оценивается при отсутствии замечаний)		
---------------	--	---	--	--

3.8. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: лаборант)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	1. Качество образования в образовательной организации	Обеспечение образовательного процесса необходимым техническим оборудованием, включая подключение, настройку, обеспечение бесперебойной работы оборудования	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	Обеспечение технического комплектования программ профессиональной подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО (в том числе программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, фондов оценочных средств, учебно-методической документации)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	3. Кадровые ресурсы образовательной организации	Техническое сопровождение организации и проведения мероприятий различных уровней (конкурсы профессионального мастерства, семинары, курсы, методические объединения) на уровне Свердловской области, Уральского Федерального округа, Российской Федерации	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	4. Общедоступность образования в образовательной организации	Техническое сопровождение участия работников образовательной организации в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	5. Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательной организации	Техническая подготовка материалов образовательной организации для размещения на сайте в соответствии с требованиями к оформлению	1 раз в квартал	20%

3.9. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: документовед)

Наименование выплаты	Критерии получения выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Расшифровка показателя	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Высокие результаты деятельности Рабочей группы при АК ГАПОУ СО «ИГК»	Точность и своевременность внесенной информации в 1С: зарплата и кадры, портал Госзакупок <i>Форма 1</i>	Отсутствие ошибок Имеются замечания	1 раз в квартал	25% 0%

Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение формирования и своевременного размещения отчетности	Своевременность размещения информации (отчетности) на официальных сайтах, портале МОиПО СО и т.п., за отчетный период <i>Форма 2</i>	Отсутствие замечаний по качеству подготовки отчетов и срокам предоставления Наличие замечаний (показатель не рассматривается)	1 раз в квартал	25% 0%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение эргономических условий труда специалистов образовательной организации в области делопроизводства	Разработка инструкций, порядков, правил, памяток по технологическим процессам ведения учетных документов, журналов <i>Форма 3</i>	Подготовка материалов: инструкций, порядков, правил, памяток и др. Адаптация в деятельности специалистов	1 раз в квартал	15% 10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Развитие системы государственно-общественного управления в образовательном учреждении	Участие в работе общественных органов управления образовательным учреждением (общее собрание работников и представителей обучающихся, профсоюзное собрание) <i>Форма 4</i>	Выступление с тематическим докладом, подготовка и трансляция актуальной информации	1 раз в квартал	25%

3.10. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: электроник)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	1. Качество образования в образовательной организации	Обеспечение оборудования и техники образовательной организации в исправном состоянии, включая своевременное информирование руководителя о необходимых ремонтных работах	1 раз в квартал	20%
		2. Соблюдение сроков предоставления отчетности, установленной графиками, приказами, распоряжениями и т.д. за отчетный период	1 раз в квартал	15%
Премияльные выплаты по итогам работы	3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	Обеспечение деятельности образовательной организации оборудованием, программным обеспечением в соответствии с действующим законодательством	1 раз в квартал	15%
Премияльные выплаты по итогам работы	4. Кадровые ресурсы образовательной организации	Техническое сопровождение организации и проведения мероприятий различных уровней (конкурсы профессионального мастерства, семинары, курсы, методические объединения) на уровне Свердловской области, Уральского Федерального округа, Российской Федерации	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	5. Общедоступность образования в образовательной организации	Техническое сопровождение участия обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	6. Открытость и доступность информации об образовательной	Обеспечение бесперебойной деятельности сайта образовательной организации, включая своевременное внесение изменений в структуру сайта в соответствии с запросом заведующего	1 раз в квартал	20%

	деятельности образовательной организации	отделением		
--	--	------------	--	--

3.11. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: специалист по охране труда)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Качество образования в образовательном учреждении	Обеспечение доли обучающихся (не менее 95% от общего количества обучающихся), вовлеченных в педагогическую деятельность	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Работа с обучающимися из социально-неблагополучных семей	Обеспечение доли обучающихся из социально неблагополучных семей (не менее 95% от общего количества обучающихся), вовлеченных в педагогическую деятельность	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований	Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися во время образовательного процесса	1 раз в квартал	20%
		Реализация плановых мероприятий по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности обучающихся в образовательном учреждении	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Развитие системы государственно-общественного управления в образовательном учреждении	Наличие результатов взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности обучающихся в образовательном учреждении	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательного учреждения	Информирование общественности о деятельности образовательного учреждения и его качестве через электронные ресурсы (обновление содержания сайта не менее 1 раза в месяц)	1 раз в квартал	10%

3.12. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: библиотекарь)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение плановых ¹ показателей по книговыдаче	Повышение читательской активности обучающихся и преподавателей образовательной организации	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Владение технологиями электронного документооборота ²	Увеличение количества экземпляров библиотечного фонда, занесенных работником библиотеки в электронный каталог за отчетный период	1 раз в квартал	10%

Премияльные выплаты по итогам работы	Взаимозаменяемость работников библиотеки	3.	Выполнение работ библиотекаря в период его отсутствия на рабочем месте в соответствии должностными обязанностями	1 раз в квартал	15%
Премияльные выплаты по итогам работы	Кадровые ресурсы образовательной организации	4.	Участие в колледжных, городских, областных, федеральных, международных конкурсах профессионального мастерства, семинарах, курсах, методических объединениях, программах, проектах, мероприятиях	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы		5.	Участие в организации и проведении международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных, колледжных олимпиад, конкурсов, проектов с участием обучающихся, педагогических работников Свердловской области	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Открытость и доступность информации об образовательной деятельности образовательной организации	6.	Информирование общественности о деятельности образовательной организации и ее качестве через электронные ресурсы (сайт колледжа)	1 раз в квартал	15%

3.13. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: техник)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Организация жизнедеятельности в безаварийном режиме	Отсутствие аварий тепло-энергоресурсов, водо-, канализационной системы за отчетный период (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Рациональное использование материалов, при сохранении качества предоставления образовательных услуг (расход материальных запасов в строгом соответствии с утвержденными нормами)	Соблюдение режима экономии используемых материалов	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Своевременная, достоверная отчетность по материально-технической базе	Обеспечение своевременного предоставления качественной отчетности	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдения правил трудовой дисциплины	Отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения работ, невыполнения распоряжений непосредственного руководителя работника, за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по	Своевременное устранение замечаний	Отсутствие не устранённых замечаний (предписаний) контролирующих органов по вине	1 раз в квартал	20%

итогам работы	(предписаний) контролирующих органов	работника (в соответствии с графиком Производственного контроля)		
---------------	--------------------------------------	--	--	--

3.14. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: инженер-энергетик)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премиальные выплаты по итогам работы	Организация жизнедеятельности в безаварийном режиме	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, безаварийной работы объектов колледжа (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по итогам работы	Своевременное устранение замечаний (предписаний) контролирующих органов	Отсутствие не устранённых замечаний (предписаний) контролирующих органов по вине работника (в соответствии с графиком Производственного контроля) (критерий оценивается при отсутствии замечаний)	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по итогам работы	Рациональное использование материалов, при сохранении качества предоставления образовательных услуг	Соблюдение режима экономии используемых материалов	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по итогам работы	Своевременная, достоверная отчетность по материально-технической базе	Обеспечение своевременного предоставления качественной отчетности	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по итогам работы	Соблюдения правил трудовой дисциплины	Отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения работ, невыполнения распоряжений непосредственного руководителя работника, за отчетный период	1 раз в квартал	20%

3.15. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: врач (фельдшер))

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премиальные выплаты по итогам работы	Организация жизнедеятельности в образовательной организации	Проведение мероприятий по санитарно-просветительской работе. Количество инфекционных заболеваний (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по итогам работы	Своевременное устранение замечаний (предписаний) контролирующих органов	Отсутствие на пищеблоке замечаний (предписаний) контролирующих органов по вине работника (в соответствии с графиком Производственного контроля) (критерий оценивается при отсутствии замечаний)	1 раз в квартал	20%

Премияльные выплаты по итогам работы	Рациональное использование материалов, при сохранении качества предоставления образовательных услуг	Соблюдение режима экономии используемых материалов	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Своевременная, достоверная отчетность по материально-технической базе	Обеспечение своевременного предоставления качественной отчетности	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдения правил трудовой дисциплины	Отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения работ, невыполнения распоряжений непосредственного руководителя работника, за отчетный период	1 раз в квартал	20%

3.16. Показатели эффективности деятельности служащих (специалист по кадрам)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение правильной организации кадрового делопроизводства и учета	Точность и достоверность оформления кадровой документации, соблюдение сроков оформления согласно установленным, отсутствие ошибок в оформленной документации	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Нормативная база образовательного учреждения	Соответствие локальной нормативной базы образовательной организации требованиям трудового законодательства	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Отсутствие обоснованных претензий к качеству составления отчетности	Составление кадровой отчетности в вышестоящие органы, в органы статистики, учредителю в соответствии с установленными формами	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение укомплектованности штата образовательного учреждения	Комплектация штата образовательной организации (критерий оценивается при наличии штатной укомплектованности свыше 90%)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдения правил трудовой дисциплины	Отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения работ, невыполнения распоряжений непосредственного руководителя работника, за отчетный период	1 раз в квартал	20%

4. Показатели эффективности деятельности рабочие

4.1. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: повар)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение соблюдения технологий приготовления и выхода блюд	Приготовление пищи высокого качества с максимальным сохранением полезных свойств продуктов, отсутствие жалоб на вкусовые качества пищи (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%
		Ежеквартальная смена 10-дневного меню	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение сохранности и использования имущества организации	Отсутствие недостатков и излишков по результатам ежемесячных контрольных мероприятий, за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния инвентаря, оборудования, вверенного работнику	Отсутствие наличия неисправного оборудования, техники и инвентаря по вине работника, за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, за отчетный период	Отсутствие замечаний по соблюдению трудовой дисциплины, правил охраны труда, противопожарной безопасности и санэпидрежима (критерий оценивается при отсутствии замечаний)	1 раз в квартал	20%

4.2. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: мойщик посуды)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений и территории колледжа	Отсутствие нарушений и замечаний при проведении контрольных мероприятий, а также отсутствие обоснованных обращений работников и студентов ОУ на качество посуды и инвентаря (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Рациональное использование чистящих и моющих средств, при сохранении качества	Соблюдение режима экономии используемых материалов	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния инвентаря, оборудования, вверенного работнику	Отсутствие наличия неисправного оборудования, техники и инвентаря по вине работника, за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные	Соблюдение	Отсутствие замечаний по соблюдению	1 раз в	20%

выплаты по итогам работы	внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, за отчетный период	трудовой дисциплины, правил охраны труда, противопожарной безопасности и санэпидрежима (критерий оценивается при отсутствии замечаний)	квартал	
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния посуды и инвентаря	Соблюдение правил мойки и сушки посуды, кухонного инвентаря, правил составления моющих и дезинфицирующих растворов	1 раз в квартал	20%

4.3. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: кладовщик)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Организация обеспечения работников средствами индивидуальной защиты	Своевременное обеспечение работников колледжа инвентарем, приобретение инвентаря и средств индивидуальной защиты	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение установленных сроков предоставления отчетности и информации	Отсутствие нарушения сроков предоставления отчетности, установленными графиками, приказами, распоряжениями и т.д., за отчетный период (критерий оценивается при отсутствии нарушения сроков предоставления)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение сохранности и использования имущества организации	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, соблюдение кассовой дисциплины за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины работниками образовательной организации за отчетный период	Систематический контроль соблюдения трудовой дисциплины младшим обслуживающим персоналом	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Отчетность по энергоносителям в обслуживающие организации	Своевременное предоставление отчетов и показаний энергоносителей в обслуживающие организации	1 раз в квартал	20%

4.4. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: комендант)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния инвентаря, оборудования,	Содержание в общежитии оборудования и техники в исправном состоянии	1 раз в квартал	25%
Премияльные	оборудования,	Соблюдение сроков эксплуатации, обмена,	1 раз в	20%

выплаты по итогам работы	вверенного работнику	правил метки и сортировки одежды, СИЗ, мягкого инвентаря	квартал	
Премияльные выплаты по итогам работы	Финансовая дисциплина	Отсутствие задержек оплаты за проживание в общежитии, за отчетный период (критерий оценивается при отсутствии нарушения сроков оплаты)	1 раз в квартал	10%
Премияльные выплаты по итогам работы	Своевременная подготовка помещений общежития к новому учебному году, к осенне-зимней эксплуатации	Отсутствие замечаний при принятии общежития к новому учебному году, к осенне-зимнему периоду (отсутствие предписаний надзорных органов, в соответствии с графиком Производственного контроля)	1 раз в квартал	25%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда и противопожарной безопасности, санэпидрежима, соблюдение правил безопасной эксплуатации счетной техники	1 раз в квартал	20%

4.5. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: машинист по стирке белья)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Своевременная, достоверная отчетность	Качественное и своевременное ведение отчетно-учетной документации	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Рациональное использование чистящих и моющих средств, при сохранении качества	Соблюдение режима экономии используемых материалов	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния инвентаря, оборудования, вверенного работнику	Соблюдение сроков эксплуатации, обмена, правил метки и сортировки одежды, СИЗ, мягкого инвентаря	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение сохранности и использования имущества организации	Отсутствие недостатков и излишков по результатам контрольных мероприятий, за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний по соблюдению сроков и качества выполнения работ, правил охраны труда, противопожарной безопасности и санэпидрежима (критерий оценивается при отсутствии замечаний)	1 раз в квартал	20%

4.6. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: водитель)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премиальные выплаты по итогам работы	Рациональное использование горюче-смазочных материалов	Соблюдение режима экономии используемых материалов	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по итогам работы	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Отсутствие наличия неисправного оборудования, техники и инвентаря по вине работника, за отчетный период	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по итогам работы	Соблюдение ПДД	Отсутствие аварийных ситуаций, нарушений правил дорожной безопасности, за отчетный период	1 раз в квартал	15%
Премиальные выплаты по итогам работы	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда, противопожарной безопасности и санэпидрежима (критерий оценивается при отсутствии замечаний)	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по итогам работы	Соблюдения правил трудовой дисциплины	Отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения работ, невыполнения распоряжений непосредственного руководителя работника, за отчетный период	1 раз в квартал	20%

4.7. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: дворник, уборщик служебных помещений)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премиальные выплаты по итогам работы	Рациональное использование чистящих и моющих средств, при сохранении качества	Соблюдение режима экономии используемых материалов	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по итогам работы	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений, территории колледжа, инвентаря и, оборудования	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по итогам работы		Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, материалов	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по итогам работы	Надлежащее исполнение возложенных на сотрудника обязанностей	Приготовления моющих и дезинфицирующих растворов в строгом соответствии с СанПиН (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%
Премиальные выплаты по	Соблюдение внутреннего трудового	Отсутствие замечаний по соблюдению трудовой дисциплины, правил охраны труда,	1 раз в квартал	20%

итогах работы	распорядка, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	противопожарной безопасности и санэпидрежима (критерий оценивается при отсутствии замечаний)		
---------------	---	---	--	--

4.8. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: гардеробщик)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение пропускного режима в колледже	Контроль за порядком и сохранностью имущества на вверенном участке, отсутствие нарушений по обеспечению пропускного режима на территорию колледжа	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение конфиденциальности, правил делового общения и норм служебного этикета	Отсутствие обоснованных обращений работников и студентов ОУ на неправомерные действия, или бездействия работника	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечения сохранности техники и оборудования колледжа	Отсутствие утери, повреждения материалов, инвентаря, имущества организации по вине работника	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний по соблюдению трудовой дисциплины, правил охраны труда, противопожарной безопасности и санэпидрежима (критерий оценивается при отсутствии замечаний)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Качественное выполнение возложенных обязанностей	Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, решения вопросов, связанных с устранением аварийных ситуаций на внутренних санитарно-технических системах центрального отопления, водоснабжения, канализации	1 раз в квартал	20%

4.9. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: плотник, слесарь-сантехник)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Обеспечение санитарно-гигиенического состояния помещений и территории колледжа	Качественное выполнение ремонтных работ (своевременное выполнение заявок по проведению ремонтных работ)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Высокая эффективность эксплуатации	Отсутствие наличия неисправного оборудования, техники и инвентаря по вине работника, за отчетный период	1 раз в квартал	20%

	техники и оборудования			
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	Отсутствие замечаний по соблюдению трудовой дисциплины, правил охраны труда, противопожарной безопасности и санэпидрежима (критерий оценивается при отсутствии замечаний)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Качественное выполнение возложенных обязанностей	Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, требующие незамедлительного решения. Решение вопросов, связанных с обслуживанием санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Рациональное использование материалов, инструмента при сохранении качества	Соблюдение режима экономии используемых материалов, инструмента	1 раз в квартал	20%

4.10. Показатели эффективности деятельности служащих (категория: слесарь-электрик)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Премияльные выплаты по итогам работы	Организация жизнедеятельности в безаварийном режиме	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, безаварийной работы объектов колледжа (критерий оценивается при отсутствии нарушений)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Своевременное устранение замечаний (предписаний) органов контролирующих	Отсутствие не устранённых замечаний (предписаний) контролирующих органов по вине работника (в соответствии с графиком Производственного контроля)	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Рациональное использование материалов, инструмента, при сохранении качества предоставления образовательных услуг	Соблюдение режима экономии используемых материалов, инструмента	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Качественное выполнение возложенных обязанностей	Предупреждение внештатных ситуаций путём планово-предупредительных осмотров и ремонтов электрооборудования и электрических сетей	1 раз в квартал	20%
Премияльные выплаты по итогам работы	Соблюдения правил трудовой дисциплины	Отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения работ, невыполнения распоряжений непосредственного руководителя работника, за отчетный период	1 раз в квартал	20%

**Показатели назначения стимулирующих выплат работникам
государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Свердловской области «Ирбитский гуманитарный колледж»
за счет средств от приносящей доход деятельности**

	Показатели эффективности внебюджетной деятельности	Критерии оценки	Индикаторы эффективности деятельности	Показатели	%	О с н о в а н и е
1	Наличие прибыльной предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	Объем дохода образовательной организации не менее 10% от размера субсидии на выполнения государственного задания за счет средств областного бюджета Свердловской области	Отношение суммы дохода от иной приносящей доход деятельности образовательной организации в квартал к сумме субсидии, на выполнение государственного задания полученной за отчетный квартал * 100%	Доля внебюджетных доходов в структуре доходов образовательной организации	100	отчет об исполнении учреждением плана его финансово-хозяйственной деятельности (ф.0503737)
		Объем дохода образовательной организации не менее 7% от размера субсидии на выполнения государственного задания за счет средств областного бюджета Свердловской области			50	
		Объем дохода образовательной организации не менее 3% от размера субсидии на выполнения государственного задания за счет средств областного бюджета Свердловской области			20	
2	Наличие спонсорской помощи образовательному учреждению	Объем дохода спонсорской помощи образовательной организации не менее 10% от общего размера дохода от иной приносящей доход деятельности	Доля спонсорской помощи образовательному учреждению, к общему доходу от иной приносящей доход деятельности за отчетный период * 100%	Доля спонсорской помощи в структуре доходов образовательной организации	50	отчет об исполнении учреждением плана его финансово-хозяйственной деятельности (ф.0503737)
		Объем дохода спонсорской помощи образовательной организации не менее 7% от общего размера дохода от иной приносящей доход деятельности			30	
		Объем дохода спонсорской помощи образовательной организации не менее 3% от общего размера дохода от иной приносящей доход деятельности			10	
3	Эффективное использование денежных и материальных ресурсов	Экономия фактического потребления ТЭР не менее 10% от установленных лимитов	Отношение фактического потребления ТЭР, водоснабжения к установленным лимитам потребления топливно-энергетических ресурсов и водоснабжения, за отчетный период * 100%	Соблюдение установленных лимитов топливно-энергетических ресурсов, водоснабжения	100	расчет фактического потребления ТЭР
		Экономия фактического потребления ТЭР не менее 7% от установленных лимитов			50	
		Экономия фактического потребления ТЭР не менее 3% от установленных лимитов			20	
4	Финансовая дисциплина	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода	Просроченная кредиторская задолженность	50	информация о наличии (отсутствии) просроченной кредиторской задолженности
ВСЕГО ПРОЦЕНТОВ ЗА КВАРТАЛ:					300	

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, размере и условиях выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам ГАПОУ СО «Ирбитский гуманитарный колледж»

1. Настоящее положение определяет порядок, размер и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) (далее - денежное вознаграждение) педагогическим работникам ГАПОУ СО «Ирбитский гуманитарный колледж» (далее - педагогические работники), реализующий образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее - учреждение).

2. Право на получение денежного вознаграждения имеют педагогические работники учреждения, на которых с их письменного согласия приказом руководителя возложены дополнительные обязанности классного руководителя (куратора) в учебных группах очной и очно-заочной форм обучения, проходящих обучение за счет средств областного бюджета.

3. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно в размере 5000 рублей педагогическим работникам учреждения, но не более двух выплат денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству (кураторству) осуществляется только с его письменного согласия в каждой учебной группе.

4. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство (кураторство) в учебной (учебных) группе (группах) независимо от количества обучающихся в каждой из учебных групп, а также реализуемых образовательных программ среднего профессионального образования, в том числе программ профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

5. Денежное вознаграждение педагогическим работникам выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство (кураторство), установленной за счет средств областного бюджета.

6. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

1) выплачивается педагогическим работникам одновременно с заработной платой;

2) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

3) учитывается при определении установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и заболеваний) (далее - страховые взносы в государственные внебюджетные фонды);

4) учитывается для расчета оплаты труда работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, где в соответствии с законодательством Российской Федерации установлен районный коэффициент к заработной плате;

5) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;

6) учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении средней заработной платы для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления средней заработной платы.

7. Осуществление педагогическими работниками классного руководства (кураторства) с выплатой денежного вознаграждения за каждую учебную группу (не более двух выплат), а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета относится к условиям, обязательным для включения в трудовой договор педагогического работника.

При надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства) внесение каких-либо изменений в трудовой договор относительно ведения классного руководства (кураторства) без согласия педагогического работника не допускается.

8. Учреждению при регулировании вопросов, связанных с классным руководством (кураторством), рекомендуется руководствоваться:

1) недопущение изменения в течение учебного года и в каникулярный период размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство (кураторство) или отмены классного руководства (кураторства) в конкретной учебной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества учебных групп;

2) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в учебных группах на следующий учебный год;

3) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в учебных

группах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем, чтобы каждый педагогический работник знал учебную группу, в которой в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

4) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения;

5) возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине обязанностей классного руководителя (куратора).

9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся государственных образовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для педагогических работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство).

Руководитель учреждения несет персональную ответственность за организацию выплаты денежного вознаграждения педагогическим работникам.