

ГПОУ ЯО ГАВРИЛОВ-ЯМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

ПРИНЯТ

Общим собранием работников и обучающихся ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямского политехнического колледжа
Протокол № 2 от 31.08.2017 г.

УТВЕРЖДАЮ



Директор
ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямского
политехнического колледжа
И.Н. Чидалева
31.08.2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ № 43

об оплате труда, стимулирующих, компенсационных выплатах, надбавках, доплатах и премировании работников колледжа за счет бюджетных средств в ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском политехническом колледже

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, размерах, порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий и других выплат) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом, Законом РФ «Об образовании», Постановлением Правительства РФ от 14.10.1992г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ЕТС», Распоряжением Правительства РФ от 09.06.1992г. № 1037-р «О возможности формирования фонда для выплаты надбавок за сложность и напряженность и высокое качество работы организациям и учреждениям образования», Постановлением Министерства труда РФ от 04.03.1993г. № 48 «Об утверждении разъяснения «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», Постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011. №465-П (с изменениями от 20.10.2016 № 1092-п) «Об оплате труда работников системы образования Ярославской области» и другими действующими нормативными правовыми актами.

2. Настоящее Положение об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, размерах, порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий и других выплат) распространяется на работников областных государственных образовательных учреждений независимо от ведомственной подчиненности (далее именуется колледж), оплата труда которых производится на основе Единой сетки (далее именуется ЕТС) в пределах учрежденного фонда оплаты труда.

3. Тарифные ставки (оклады) работникам колледжа устанавливаются с учетом коэффициента $K_{гр}$ уровня группы, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4. Разряды по оплате труда педагогических работников колледжа определяются по результатам аттестации работников учреждения на основе квалификационных характеристик (требований) в пределах фонда оплаты труда. Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, разряд оплаты труда по ЕТС устанавливается в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности (по профилю) или в определенной должности). Установление разрядов оплаты труда педагогическим работникам в зависимости от уровня образования и стажа работы или присвоенной квалификационной категории осуществляется на основании документов об образовании, соответствующем стаже работы, о присвоении квалификационной категории, наличии ученой степени, почетного звания и оформляется приказом руководителя Колледжа.

5. Разряды оплаты труда руководящих работников Учреждения определяются по результатам аттестации в зависимости от образования, квалификации, наличия почетных званий и наград с учетом утвержденной группы по оплате труда руководителей по типу образовательного учреждения. Группы по оплате труда руководящих работников определяются на основе временных объемных показателей деятельности колледжа и порядка отнесения их к группам по оплате труда руководителей, установленных Министерством образования Российской Федерации.

6. Наличие квалификационной категории для руководителя колледжа, его заместителей обязательно.

Вновь назначаемым на эти должности лицам, не имеющим квалификационной категории по данной должности, устанавливается разряд оплаты труда по ЕТС, предусмотренный для соответствующих работников, имеющих первую квалификационную категорию, при условии прохождения аттестации в течение одного года.

7. Орган исполнительной власти Ярославской области, которому подведомствен Колледж, может устанавливать руководителю Колледжа имеющему высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, разряд оплаты по ЕТС, предусмотренный для руководителей колледжа, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям).

8. Педагогическим работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями по разрядам оплаты труда, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий в порядке исключения может быть установлен разряд оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы, в

пределах диапазона разрядов, предусмотренных в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

9. Руководитель колледжа устанавливает тарифные ставки (оклады) по должностям в пределах размера тарифной ставки (оклада) и утвержденного фонда оплаты труда.

10. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников колледжа рассчитывается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

11. Оплата труда библиотечных работников колледжа осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для указанной категории работников.

12. Должностные оклады работникам, занятым в учреждении, устанавливаются с учетом коэффициента К_{гр} уровня группы. производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

13. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, оплата труда может производиться исходя из коэффициента квалификационного уровня (К_{кву}) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих.

II. Условия назначения выплат педагогическим работникам.

14. Руководитель Колледжа в пределах утвержденного фонда оплаты труда при заключении трудовых договоров вправе увеличивать размеры должностных окладов, установленных постановлением Правительства Ярославской области:

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	До 10 %
2.	Педагогические и руководящие работники,	До 15 %

1	2	3
	имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	До 20 %
4.	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	
5.	Педагогические работники государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, занимающие должность:	
	- доцента	40 %
	- профессора	60 %

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.»;

15. Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет, работающим в сельской местности и малых городах Ярославской области, на основании заявления производится выплата единовременного пособия в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам при заключении трудового договора, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.

III. Выплаты компенсационного характера

16. Основные понятия, используемые в Положении:

1) Должностной оклад - это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

2) Выплаты компенсационного характера — доплаты компенсирующего характера за работу в ночное время, за работу с неблагоприятными условиями труда, за работу в выходные и праздничные дни, доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3) Выплаты стимулирующего характера:

доплаты - выплаты, устанавливаемые за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;

надбавки - выплаты, устанавливаемые за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда;

премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижения плановых результатов деятельности учреждения;

материальная помощь - выплаты, производимые работнику в целях оказания финансовой помощи к отпуску, на лечение, в связи с чрезвычайными обстоятельствами и т.д.

4) Фонд оплаты труда - тарифный и надтарифный фонд.

5) Тарифный фонд - фонд, выделяемый на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом увеличений тарифных ставок (окладов), доплат компенсационного характера.

6) Надтарифный (дополнительный) фонд - фонд, выделяемый на установление надбавок и доплат стимулирующего характера работникам, который не должен превышать 25% фонда оплаты труда.

17. Трудовые отношения с работниками в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат оформляются при введении эффективного контракта.

18. В колледже устанавливаются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки,
- доплаты,
- премии,
- материальная помощь.

19. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера определяются самостоятельно в пределах выделенных средств на оплату труда.

20. В течение срока дисциплинарного взыскания не применять к работнику меры поощрительного и материального характера.

21. Надбавки устанавливаются:

- за высокую результативность работы,
- за качество работы,
- за напряженность,
- за интенсивность труда,
- за выполнение особо важных и сложных работ,
- за выполнение особо важных заданий на срок их проведения,
- за инициативность.

22. Надбавки и срок их действия устанавливаются приказом директора колледжа в пределах Фонда оплаты труда.

23. Надбавки устанавливаются на определенный период или за выполнение конкретного объема работ (разовые) как основным работникам, так и работающим по совместительству.

24. Надбавки (или их размер) могут отменяться или уменьшаться в случаях изменения показателей и уменьшения фонда оплаты труда.

За снижение результатов качественной и абсолютной успеваемости учащихся, увеличение пропусков занятий размер надбавок может быть снижен до 50% оклада.

25. Надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работников и выплачиваются при достижении показателей, установленных в Приложении 1 к настоящему Положению.

26. Надбавки техническому персоналу Колледжа устанавливаются в размере 10- 100% к должностному окладу:

- электрику - за дополнительную работу по замене проводки, кабеля к учебным классам и в помещениях колледжа, за ответственность и поддержание в надлежащем состоянии электрооборудования;
- слесарю-сантехнику - за ежедневный контроль и содержание в рабочем и исправном состоянии всех сантехнических узлов зданий колледжа, системы отопления и быстрое, качественное устранение аварийных ситуаций;
- плотнику — за дополнительные работы по сборке сломанной мебели и инвентаря, за резку и остекление окон и дверных блоков без брака, быстрое и качественное обслуживание зданий колледжа;
- водителю - за качественный ремонт автотранспорта в короткие сроки, за погрузочно-разгрузочные работы, за поддержание автомобиля в рабочем состоянии;
- дежурному по колледжу - за порядок и контроль учебного процесса во время дежурства, хорошее состояние материально-технической базы в праздничные дни;
- гардеробщице - за сохранность вверенного имущества, быстрое и

качественное обслуживание учащихся, за помощь в поддержании порядка дежурному по колледжу в фойе перед занятиями и во время перемен.

27. Выплата надбавок производится за счет средств надтарифного фонда.

28. В суммарном исчислении размер надбавок за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда не может превышать 40% утвержденного надтарифного фонда оплаты труда.

29. Надбавка к должностному окладу директору ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямского политехнического колледжа устанавливается Департаментом образования Ярославской области .

30. Доплаты подразделяются на:

- доплаты компенсационного характера,
- доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,
- доплаты стимулирующего характера.

31. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных Законодательством (Приложение 2).

32. Доплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа директора колледжа пределах тарифного фонда оплаты труда.

33. Доплаты и размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора и выплачиваются на основании приказа директора за счет экономии по фонду оплаты труда.

34. Доплаты устанавливаются за выполнение работником дополнительных работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и (или) должностной инструкцией, за счет средств, экономии фонда оплаты труда, полученных от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности. Перечень доплат стимулирующего характера приведен в Приложении 3 к настоящему Положению.

35. Доплаты и срок их действий устанавливаются приказом директора училища в пределах средств, выделенных на оплату труда работников и могут отменяться или уменьшаться в случаях изменения условий или в случае уменьшения фонда оплаты труда.

36. Премирование в колледже осуществляется:

- по показателям эффективности заместителей директора по УПР, УВР (приложение № 4)
- по показателям эффективности главного бухгалтера (приложение № 5)
- по показателям эффективности преподавателей и мастеров производственного обучения (приложение № 6)

- по показателям эффективности классных руководителей (приложение № 7)
- при достижении обучающимися высоких показателей в образовании в сравнении с прошлогодним периодом;
- при обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, запрашиваемых администрацией, органами управления образованием, составление тарификации, смет, расписания, калькуляции и т.д.);
- за использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ;
- за качественную подготовку внеклассных мероприятий с обучающимися и их родителями;
- за своевременное материально-техническое обеспечение Учреждения;
- за обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений;
- за содержание в образцовом порядке библиотечного фонда;
- за сохранность и образцовое содержание учебного оборудования;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- по итогам готовности колледжа к новому учебному году;
- за подготовку к летнему оздоровительному сезону;
- по итогам конкурсов, смотров, соревнований, проводимых в колледже и за его пределами;
- к юбилейным датам от 50 лет;
- к юбилеям колледжа;
- по случаю ухода на пенсию;
- в честь праздников.

37. Премии, начисляемые работникам, размерами не ограничиваются и зависят от личного вклада работника в деятельность коллектива.

38. Премия устанавливается приказом директора в пределах установленного фонда оплаты труда и начисляется при наличии и за счет экономии фонда оплаты труда ежеквартально.

39. Стимулирующие выплаты могут не начисляться или могут быть снижены при наличии у работника следующих замечаний в отчетный период

39.1.

№ п/п	Замечания	Проценты
1.	Нарушение уставных требований, грубое нарушение дисциплины (прогулы, появление в нетрезвом виде, опоздания)	до 100%
2	Невыполнение контроля цифр приема учащихся	до 30%
3.	Отсев учащихся группы без уважительных причин, выше среднего по учебному заведению	до 50%

4.	Наличие травматизма, нарушение правил безопасности труда, санитарного режима	до 100%
5.	Наличие прогулов в группе выше среднего по учебному заведению	до.50%
6.	Наличие жалоб учащихся, родителей	до 20%
7.	Замечания по учебно-программной документации, отчетам, журналам т/о и п/о	до 30%
8.	Несвоевременное выполнение заданий директора учебного заведения и заместителей	до 20%
9.	Замечания по организации медицинского осмотра учащихся и работников	до 20%
10.	Наличие замечаний по дежурству, организации питания учащихся, удалению учащихся с уроков	за одно замечание 10%
11.	Наличие неуспевающих по предметам выше среднего по учебному заведению	до 20%
12.	Недостача материальных ценностей по результатам инвентаризации	до 100%

39.2. уволенным в отчетном квартале,

39.3. вновь поступившим работникам (за один месяц работы).

40. Основанием для начисления премии служат материалы, подготовленные:

- директором колледжа на заместителей и главного бухгалтера;
- заместителем директора по УПР на преподавателей и мастеров производственного обучения, учебно-вспомогательный персонал;
- заместителем директора по АХЧ или заведующего хозяйством на технический персонал колледжа;
- главным бухгалтером на работников бухгалтерии;

41. Премия директору выплачивается на основании приказа Департамента образования Ярославской области.

42. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

При стихийных бедствиях, несчастных случаях.

В целях материальной поддержки

- на приобретение путевок работникам,
- на лечение,
- похорон близких родственников (родители, дети, супруг, супруга), в случае смерти сотрудника (выплата производится членам его семьи).
- тяжелого материального положения
- и в других случаях.

43. Материальная помощь устанавливается приказом директора в пределах установленного фонда оплаты труда и начисляется при наличии и за счет экономии фонда оплаты труда в размере до 3 должностных окладов.

44. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Приложение № 1

К положению об оплате труда, стимулирующих, компенсационных выплатах, надбавках, доплатах и премировании работников колледжа за счет бюджетных средств
в ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском политехническом колледже

«Надбавки работникам»

Надбавка	Размер в % к должностно му окладу	Критерии
----------	--------------------------------------------	----------

За высокую результативность	До 50 %	<ul style="list-style-type: none"> -наличие благодарностей за хорошую учебно-воспитательную работу; -эффективная работа по выработке у обучающихся положительной мотивации к учению, сознательного отношения к учебной дисциплине; - высокое качество знаний, умений и навыков учащихся; -хорошая организация и постановка методической работы, инновационная деятельность, развитие сайта колледжа, применение метода проектов в педагогической деятельности; -активное участие в общественно-значимых делах; - высокий уровень трудовой дисциплины; -своевременное и качественное оформление отчетов и документации; -обеспечение выполнения плана работ; -качественная уборка помещений, территорий учреждения, содержание помещений в соответствии с
За качество работы	До 50 %	
За напряженность труда	До 50 %	
За интенсивность труда	До 50 %	
За выполнение особо важных и сложных работ	До 50 %	
За выполнение особо важных заданий на срок их проведения	До 50 %	
За инициативность	До 50 %	

Приложение № 2

К положению об оплате труда,
стимулирующих, компенсационных выплатах,
надбавках, доплатах и премировании
работников колледжа за счет бюджетных
средств
в ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском политехническом колледже
«Доплаты компенсационного характера»

Виды работ	Размер
За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35% (в соответствии со ст.96 ТК РФ)
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
За работу с неблагоприятными условиями труда: -с тяжелыми и вредными	до 15 %
Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, функционально подчиненных департаменту образования Ярославской области, и педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) работающим в сельской местности и малых городах Ярославской области	25%

Приложение № 3

К положению об оплате труда,
стимулирующих, компенсационных выплатах,
надбавках, доплатах и премировании
работников колледжа за счет бюджетных
средств в ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском
политехническом колледже
«Доплаты стимулирующего характера»

Доплаты	В процентах к должностному
Увеличение объема выполняемых работ, расширения зоны обслуживания, увеличения объема выполненных работ, за выполнение обязанностей временно-отсутствующих работников.	До 100%
Педагогическим работникам за работу с детьми-сиротами	До 20%
За работу с родителями по воспитанию обучающихся	До 10%
Преподавателям за классное руководство	От 5 до 15%
Преподавателям за проверку тетрадей: <ul style="list-style-type: none">- по русскому языку и литературе,- по математике,- по черчению,- иностранному языку	До 10%
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами	От 5 до 15 % в зависимости от оснащенности
Председателям методических объединений	До 50%
Руководителям секций	До 40% в зависимости от количества учащихся
Преподавателям за подготовку победителя олимпиад городского, областного, всероссийского уровней	От 50 до 100 % в зависимости от уровня олимпиады
За классное руководство группой в составе 25 учащихся	1000 рублей
За классное руководство группой в составе меньше 25 учащихся	Из расчета 40 рублей за одного обучающегося

Приложение № 4

К положению об оплате труда, стимулирующих, компенсационных выплатах, надбавках, доплатах и премировании работников колледжа за счет бюджетных средств в ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском политехническом колледже
« Премирование по показателям эффективности заместителей директора по УПР, УВР»

Утверждены
приказом ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском
политехническом колледже
от 31.08.2017г. № 52

ПОКАЗАТЕЛИ эффективности деятельности заместителей по УПР, УВР ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямского политехнического колледжа

№ п/п показателя	Наименование показателя	Единица измерения	Индикаторы (количество баллов)
1	2	3	4
1	Наличие положительных отзывов о деятельности организации в СМИ, среди населения, общественных и государственных организаций	ед.	5 отзывов и более - 3 балла 2-4 отзыва - 2 балла 1-2- отзыва 1 балл отсутствие отзывов - 0 баллов
2	Наличие положительных отзывов работодателей, размещенных на сайте организации	ед.	10 отзывов и более - 3 баллов 5-9 отзывов - 2 балла 1-4 отзыва - 1 балл отсутствие отзывов - 0 баллов
3	Отсутствие негативных резонансных событий в деятельности организации	ед.	отсутствие событий - 3 балла 1 событие - 1 балл 2 и более - 0 баллов
4	Наличие фирменной символики ПОО, формирующей положительный имидж в социуме (слоган, гимн, девиз,	наличие/отсутствие	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов

	эмблема)		
5	Участие работников организации в федеральных и региональных конкурсах, фестивалях, смотрах в рамках профессиональной деятельности	ед.	5 чел. и более - 3 балла 3-4 чел. - 2 балла 1-2 чел. - 1 балл (не более 3 баллов по показателю)
6	Наличие действующих органов студенческого самоуправления	наличие/отсутствие	наличие – 2 балл отсутствие – 0 баллов
7	Наличие системы информирования работников и обучающихся о деятельности ПОО (газета организации с тиражом не менее 100 экз.)	наличие/отсутствие	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов
8	Отсутствие дисциплинарных взысканий, зафиксированных в документах	ед.	отсутствие взысканий - 3 балла 1 взыскание и более - 0 баллов
9	Своевременное и качественное предоставление материалов и всех видов отчетности в органы государственной власти	ед.	отсутствие нарушений - 3 балла 1 случай - 2 балла 2 – 3 случая – 1 балл 4 и более - 0 баллов
10	Актуальность материалов организации, выставленных на сайте 86-Н и сайте учреждения	да/ полностью / нет	материалы размещаются в установленные сроки и не имеют замечаний по качеству – 2 балла материалы размещаются в установленные сроки, но имеют незначительные замечания по качеству (возврат на доработку не более 1 раза) – 1 балл материалы размещаются в срок, но имеют значительные замечания по качеству (возврат на доработку

			более 1 раза) – 0 баллов
11	Степень исполнения государственного задания за отчётный период	процент	95 - 100% – 3 балла менее 95% - 0 баллов
12	Участие в деятельности рабочих групп, созданных по актуальным вопросам функционирования и развития системы профессионального образования Ярославской области	да/нет	участие в деятельности рабочих групп – 2 балла не участие – 0 баллов
13	Наличие программы развития организации, принятой коллективом	да/проект/нет	наличие принятой программы – 5 баллов наличие проекта программы – 3 балла отсутствие программы – 0 баллов
14	Подготовка по программам менеджмента	Да/нет	Да – 1 балл Нет - 0 баллов
15	Наличие действующего органа государственного-общественного управления ОГОУ (совет ОУ, попечительский совет и др.)	наличие/отсутствие	наличие органа – 2 балла отсутствие органа - 0 баллов
16	Объём материальных средств, полученных от социальных партнеров в отчётном периоде	руб.	100 тыс. и более – 3 балла 50-99 тыс. - 2 балла 10-49 - 1 балл ниже 10 - 0 баллов
17	Количество совместных проектов (программ), реализуемых в отчётном периоде	ед.	3 проекта и более – 3 балла 2 проекта – 2 балла 1 проект – 1 балл отсутствие проектов – 0 баллов
18	Количество посещённых курсов повышения квалификации, обучающих семинаров в отчетном периоде, завершившихся получением документа установленного образца	ед.	2 КПК и более - 2 балла 1 КПК- 1 балл не проходил (на закончил) - 0 баллов
19	Участие в работе конференций, семинаров, форумов	ед.	5 мероприятий и более – 3 балла 3-4 мероприятия -2 балла

			1-2 мероприятия- 1 балл не участвовал - 0 баллов
20	Количество выступлений, публикаций	ед.	3 и более – 3 балла 2 -2 балла 1 - 1 балл нет - 0 баллов
21	Наличие наград, званий, учёной степени	фед./вед./рег./нет	наличие государственных наград, учёной степени – 3 балла наличие ведомственных наград РФ – 2 балла наличие региональных и муниципальных почетных грамот, благодарственных писем – 1 балл (не более 3 баллов по показателю)
			Максимальное количество баллов по всем показателям - 52 балла

Пороговые значения эффективности деятельности заместителей директора по учебно-производственной и учебно-воспитательной работе

Уровень Эффективности	Необходимое количество баллов
Высокий	36 баллов и выше
Средний	26-35 баллов
Низкий	Менее 26

Приложение № 5

К положению об оплате труда,
стимулирующих, компенсационных выплатах,
надбавках, доплатах и премировании
работников колледжа за счет бюджетных
средств в ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском
политехническом колледже
**«Премирование по показателям
эффективности главного бухгалтера»**

Утверждены
приказом ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском
политехническом колледже
от 31.08.2017г. № 52

ПОКАЗАТЕЛИ эффективности деятельности главного бухгалтера ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямского политехнического колледжа

№ п/п показателя	Наименование показателя	Единица измерения	Индикаторы (количество баллов)
1	2	3	4
1.	Отсутствие негативных резонансных событий в деятельности организации	ед.	отсутствие событий - 3 балла 1 событие - 1 балл 2 и более - 0 баллов
2.	Отношение средней заработной платы педагогических работников к средней заработной плате по региону	процент	130% и более – 3 балла 110-129%-5 % - 2 балла 100-109% - 1 балл ниже 100% - 0 баллов
3.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	процент	100% - 3 балла 95-99 % - 2 балла 90-94% - 1 балл менее 90% - 0 баллов
4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Да/нет	2 балла – задолженность отсутствует - 2 балла – задолженность просрочена по вине учреждения
5.	Внедренная система эффективного контракта для педагогических работников	наличие/отсутствие	наличие–3 балла отсутствие– 0 баллов

6.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, зафиксированных в документах	ед.	отсутствие взысканий - 3 балла 1 взыскание и более - 0 баллов
7.	Своевременное и качественное предоставление материалов и всех видов отчетности в органы государственной власти	ед.	отсутствие нарушений - 3 балла 1 случай - 2 балла 2 – 3 случая – 1 балл 4 и более - 0 баллов
8.	Актуальность материалов организации, выставленных на сайте 86-н и сайте учреждения	да/ не полностью / нет	материалы размещаются в установленные сроки и не имеют замечаний по качеству – 2 балла материалы размещаются в установленные сроки, но имеют незначительные замечания по качеству (возврат на доработку не более 1 раза) – 1 балл материалы размещаются в срок, но имеют значительные замечания по качеству (возврат на доработку более 1 раза) – 0 баллов
9.	Степень исполнения государственного задания за отчетный период	процент	95 - 100% – 3 балла менее 95% - 0 баллов
10	Количество обучающихся на 1 работающего	процент	1 балл – выше среднего показателя по гос. учреждениям данного типа 0 баллов – отклонение от среднего показателя + - 10 % 1 балл – ниже среднего показателя + - 10 %
11.	Доля работников, относимых к основному персоналу	процент	1 балл – выше среднего показателя по гос. учреждениям данного типа 0 баллов – отклонение от среднего показателя + - 10 % 1 балл – ниже среднего показателя + - 10 %

12.	Наличие программы развития организации, принятой коллективом	да/ проект/ нет	наличие принятой программы – 5 баллов наличие проекта программы – 3 балла отсутствие программы – 0 баллов
13.	Наличие действующего органа государственного-общественного управления ОГОУ (совет ОУ, попечительский совет и др.)	наличие/ отсутствие	наличие органа – 2 балла отсутствие органа - 0 баллов
14.	Объём материальных средств, полученных от социальных партнеров в отчётном периоде	руб.	100 тыс. и более – 3 балла 50-99 тыс. - 2 балла 10-49 - 1 балл ниже 10 - 0 баллов
15.	Количество посещённых курсов повышения квалификации, обучающих семинаров в отчетном периоде, завершившихся получением документа установленного образца	ед.	2 КПК и более - 2 балла 1 КПК- 1 балл не проходил (на закончил) - 0 баллов
16.	Наличие наград, званий, учёной степени	фед./ вед./ рег./не т	наличие государственных наград, учёной степени – 3 балла наличие ведомственных наград РФ – 2 балла наличие региональных и муниципальных почетных грамот, благодарственных писем – 1 балл (не более 3 баллов по показателю)
			Максимальное количество баллов по всем показателям - 42 балла

Пороговые значения эффективности деятельности главного бухгалтера

Уровень Эффективности	Необходимое количество баллов
Высокий	30 баллов и выше
Средний	21-29 баллов
Низкий	Менее 21

Приложение № 6

К положению об оплате труда,
стимулирующих, компенсационных выплатах,
надбавках, доплатах и премировании
работников колледжа за счет бюджетных
средств в ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском
политехническом колледже
**«Премирование по показателям
эффективности преподавателей и
мастеров производственного обучения»**

Утверждены
приказом ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском
политехническом колледже
от 31.08.2017г. № 52

ПОКАЗАТЕЛИ эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямского политехнического колледжа

1	2	3
№ п/п	Наименование показателей	Количество баллов
I.	<u>Удовлетворение потребности личности (граждан) в получении профессионального образования (объем и качество предоставленных образовательных услуг)</u>	
1.	Выполнение контрольных цифр приема, установленных на конкурсной основе	100% - 5 баллов 98% - 99% - 4 балла 96% - 97% - 3 балла 93% - 95% - 2 балла 90% - 92% - 1 балл менее 90%, - 0 баллов
2.	Удельный вес обучающихся на внебюджетной основе в общей численности (бюджет и внебюджет) обучающихся по всем формам обучения (со сроком обучения не менее десяти месяцев)	12% и более – 5 баллов 9% - 11% 4 балла 6% - 8% – 3 балла 3% - 5% – 2 балла 1% - 2% – 1 балл 0% - 0 баллов
3.	Доля удовлетворённых качеством образовательных услуг по результатам независимой оценки качества образовательной деятельности ПОО	93% -100% - 5 баллов 85% -92% - 4 балла 77% -84% - 3 балла 69% -76% - 2 балла 60 -68%% - 1 балл менее 60% - 0 баллов

4.	Доля обучающихся, освоивших основные образовательные программы и получившие документы установленного образца, в общей численности выпускников на начало отчетного периода	100% - 5 баллов 98%-99% - 4 балла 96%-97% - 3 балла 93%-95% - 2 балла 90-92% - 1 балл менее 90% - 0 баллов
5.	Доля выпускников, получивших дипломы с отличием	13% и более – 5 баллов 10-12% - 4 балла 5%-9% - 3 балла 4%-6% - 2 балла 1%-3% - 1 балл менее 1% - баллов
6.	Отсев студентов, обучающихся по программам СПО за счет средств бюджета Ярославской области	0%-3,0% - 5 баллов 3,1%-4,0% - 4 балла 4,1%-5,0% - 3 балла 5,1-6,0% - 2 балла 6,1-7,0% - 1 балл более 7%– 0 баллов
Максимальное количество баллов – 30 баллов		
II. <u>Подготовка кадров для экономики и социальной сферы региона</u>		
1.	Доля выпускников очной формы обучения, получивших дипломы о среднем профессиональном образовании в отчетном году и трудоустроившихся на конец отчетного периода	90% и более - 5 баллов 80-89% - 4 балла 70-79% - 3 балла 60-69% - 2 балла 50-59% - 1 балл менее 50% - 0 баллов
2.	Доля выпускников, получивших повышенную квалификацию (в том числе среднее профессиональное образование углубленной подготовки), от общей численности выпускников, которым присваивается квалификация	41 % и более - 5 баллов 36% – 40% - 4 балла 31%-35% - 3 балла 26% – 30% - 2 балла 20% - 25% - 1 балл 0% – 0 баллов
Максимальное количество баллов – 10 баллов		
III. <u>Социализация молодого поколения, в том числе молодых людей, находящихся в трудной жизненной ситуации</u>		
1.	Доля участников олимпиад, конкурсов муниципального, регионального, федерального и международного уровней (без учёта олимпиад, конкурсов, проводимых	9%. и более – 5 баллов, 7% - 8 % . – 4 балла, 5% - 6 % . – 3 балла, 3% - 4 % . – 2 балла, менее 2%. – 1 балл

	внутри ПОО)	0% - 0 баллов
2.	Доля участников олимпиад, конкурсов, проводимых внутри ПОО	90%. и более – 5 баллов, 70% - 80 % . – 4 балла, 50% - 60 % . – 3 балла, 30% - 40 % . – 2 балла, менее 20%. – 1 балл 10% - 0 баллов
3.	Количество участников и призеров федеральных и региональных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, победителей движения WorldSkills (мастера производственного обучения)	1 участник – 1 балл (не более 3 баллов) 1 призер – 2 балла 1 победитель – 3 балла
Максимальное количество баллов – 18 баллов		
IV. Нормативная документация		
1.	Наличие УМК по каждой дисциплине: рабочая программа, календарно-тематический план (КТП), контрольно-оценочные средства (КОС), контрольно-измерительные материалы (КИМ), задания на курсовой проект и т.д. (Не позднее 15 сентября)	2 б – наличие УМК в полном объеме 1 б – наличие УМК частичное (не менее 70%) -2 б – отсутствие УМК (менее 50 %)
2.	Оформление учебной документации (журналы учебных занятий)	1 б. – замечания по ведению учебной документации отсутствуют 0 б – имеются незначительные замечания -1б. – имеются неоднократные замечания
3.	Использование обучающих программных продуктов и современных ТСО (мультимедиа, интерактивные доски и т.д.)	2 б – используются часто (свыше 30%) 1 б – используются иногда (менее 30%) 0 б – не используются
4.	Создание презентационных материалов для уроков в текущем году (презентации, таблицы, технологические карты, схемы и т.д.)	2 б – создается и имеется методическое сопровождение 1 б – создается, но не имеется методического сопровождения 0 б – не создается
Максимальное количество баллов – 7 баллов		

V. Текущая работа в течение учебного года		
1.	Наличие деятельности по реализации дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	2 б. – систематическая плановая деятельность (не менее двух мероприятий за полугодие) 1 б. – деятельность носит не плановый и не систематический характер 0 б. – отсутствие деятельности
2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	2 б. – положительная динамика образовательных результатов 1 б. – «плавающая динамика» результатов 0 б. – отсутствие положительной динамики результатов
3.	Работа с родителями обучающихся	2 б. – систематическая плановая деятельность (не менее двух мероприятий за полугодие) 1 б. – деятельность носит не плановый и не систематический характер (не менее 1 мероприятия в полугодие) 0 б. – отсутствие деятельности
Максимальное количество баллов – 6 баллов		
VI. Повышение педагогического мастерства преподавателя, мастера производственного обучения		
1.	Участие педагога в разработке и реализации основной профессиональной образовательной программы	1 б. – принимает активное участие в разработке и модернизации основной профессиональной образовательной программы 0 б. – не принимает участие в разработке и модернизации основной профессиональной образовательной программы
2.	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, мастерской, лаборатории и пр.)	по 1 б. за каждый действующий элемент образовательной инфраструктуры (не более 5 баллов) 0 б. – не создается
3.	Участие в региональных мероприятиях (работа в творческой группе, выступление на конференции, является внешним экспертом и т.д.)	2 б. – регулярно принимает участие в мероприятиях в течение текущего учебного года (наличие подтверждающего

		документа) 1 б – принимал участие хотя бы в одном мероприятии в течение текущего учебного года (наличие подтверждающего документа) 0 б – не принимает участия в мероприятиях в течение текущего учебного года
	Участие в общеколледжных мероприятиях (работа в творческой группе, выступление на педагогическом совете, заседании методического объединения, по теме методической разработки)	2 б – регулярно принимает участие в мероприятиях в течение текущего учебного года (наличие подтверждающего документа) 1 б – принимал участие хотя бы в одном мероприятии в течение текущего учебного года (наличие подтверждающего документа) 0 б – не принимает участия в мероприятиях в течение текущего учебного года
4.	Проведение открытых уроков, мастер-классов с целью обмена опытом	1 б – за каждое мероприятие 0 б – открытые мероприятия не проводились
	Сдача материалов в методический кабинет	2 б – сдано в срок 1 б – сдано с задержкой 0 б – не сдано
5.	Разработка методических материалов (учебные пособия, указания, регламенты, рекомендации и другое)	1 б – за каждую разработку, но не более 3 баллов 0 б – не создается
6.	Повышение квалификации (наличие подтверждающего документа)	2 б. – активно повышает свою квалификацию (посещает необязательные курсы, семинары, круглые столы)
7.	Участие педагога в конкурсе профессионального мастерства, национальных проектах и т.п.	2 б. – участвует в конкурсах и проектах
8.	Работа педагога и мастера производственного обучения над методической темой.	3 б. – активно работает над темой самообразования, сдача материалов в методический кабинет 1 б – материал подобран, но не оформлен - 1 б. – не ведется работа по самообразованию

9.	Печать собственных материалов в СМИ, наличие подтверждающего документа	1 балл за каждое свидетельство о печати в СМИ
Максимальное количество баллов – 24 баллов		
VII. <u>Исполнительская дисциплина</u>		
1.	Сдача документов в срок	2 б – всегда сдаётся в срок 1 б – некоторые документы сдаются с задержкой 0 б – всегда сдаётся с задержкой
2.	Выполнение плана работы кабинета	2 б – выполнено полностью 1 б – выполнено частично 0 б – не выполнено
3.	<p>Для преподавателей Качественная успеваемость * (количество обучающихся на «4» и «5») Вычисляем % обучающихся по каждой группе отдельно, складываем и делим на количество групп (% + % + % + ...)</p> <p>Количество групп</p>	5 б – более 20 % 3 б – 10 – 19 % 1 б – 5 – 9 %
	<p>Для мастеров производственного обучения Уровень обученности *(количество успевающих на «4» и «5») Вычисляем % обучающихся по каждой группе отдельно, складываем и делим на количество групп. (% + % + % + ...)</p> <p>Количество групп</p>	5 б – 90 – 100 % 3 б – 70 – 89% 1 б – 50 – 69%
4.	<p>Для мастеров выпускных групп (количество выпускников, получивших квалификацию ниже установленного от общего числа группы)</p>	- 2 б – более 10 % - 1 б – менее 10 % 2 б – не аттестованных нет
5.	<p>Для преподавателей (количество обучающихся, не аттестованных по учебным дисциплинам без уважительной</p>	- 2 б – более 30 % - 1 б – менее 30 % 0 б – менее 15% 2 б – не аттестованных нет

	причины)	
б.	Проведение недель профессионального мастерства / общеобразовательных дисциплин (проведено в срок, сдача папок в методический кабинет, презентация с подведением итогов недель профессионального мастерства / недель общеобразовательных дисциплин)	3б – проведено полностью, сдано в методический кабинет 1 б – проведено, но не сдано в методический кабинет 0 б – не проведено
Максимальное количество баллов – 14 баллов		
<u>ИТОГО – 109 баллов</u>		

Пороговые значения эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения

Уровень Эффективности	Необходимое количество баллов
Высокий	66 баллов и выше
Средний	55-65 баллов
Низкий	Менее 55

Приложение № 7

К положению об оплате труда,
стимулирующих, компенсационных выплатах,
надбавках, доплатах и премировании
работников колледжа за счет бюджетных
средств в ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском
политехническом колледже
**«Премирование по показателям
эффективности классных руководителей»**

Утверждены
приказом ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямском
политехническом колледже
от 31.08.2017г. № 52

ПОКАЗАТЕЛИ эффективности деятельности классного руководителя ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямского политехнического колледжа

№ п/п показателя	Наименование показателя	Индикаторы (количество баллов)
1.	Общеучебные умения и навыки, ключевые компетентности, формирующие участников образовательного процесса	% посещаемости обучающихся: А) 100% - 90% - 3 баллов Б) 90 % - 70 % - 2 балла В) 70 % - 50% - 1 балл Г) ниже 50% - -1 балл
		% неуспеваемости обучающихся за полугодие: А) нет задолжников – 3 баллов Б) до 10% - 1 балл В) 20% - 0 балла
2.	Уровень ведения документации классного руководителя. Срок сдачи планов по воспитательной работе:	А) в срок – 3 баллов Б) с задержкой – 1 балла В) не сдан - 0 балла
3.	Отчет о мероприятиях за каждое полугодие.	А) развернутый – 3 баллов Б) краткий – 1 балла В) не сдан - 0 балл
4.	Выполнение плана классного руководителя.	А) 100 % - 3 баллов Б) 90% - 2 балла В) ниже 80% - 1 балл

5.	Отчет о выполнении плана за каждое полугодие учебного года.	А) развернутый – 3 баллов Б) краткий – 1 балла В) не сдан - 0 балл
6.	Наличие папок с разработками воспитательных мероприятий, результатами их проведения (за каждое полугодие учебного года).	А) соответствие папок с планом – 5 баллов Б) недостаточное количество разработок – 3 балла В) нет папок - 0 балла
7.	Взаимодействие с родителями. Посещение родителями общего родительского собрания (в %)	А) 50 % - 3 балла Б) 40 % - 2 балла В) 30 % - 1 балл
8.	Проведение групповых родительских собраний (наличие разработок, протокола):	А) 2 собрания – 3 баллов Б) 1 собрание – 1 балла В) не проведено - 0 баллов
9.	Посещение семей на дому; посещение общежития, где проживают дети-сироты (наличие тетради с записями посещений).	А) 80 % -3 баллов Б) 60 % - 2 балла В) 40 % - 1 балл Г) не посещалось - 0 баллов
10.	% участия в групповых мероприятиях (уборка кабинетов, утепление окон, помощь в проведении классных часов).	А) 25 % - 3 балла Б) 20 % - 2 балла В) 15 % - 1 балл
11.	% участия в общеколледжных мероприятиях:	А) 20 % - 3 балла Б) 15 % - 2 балла В) 10 % - 1балл
12.	Участие в районных, областных, всероссийских мероприятиях, спортивных соревнованиях:	<u>Районных: (не более 5)</u> А)участник – 1 балл Б) призер – 2 балла В) победитель – 3 балла <u>Областных: (не более 5)</u> А)участник – 2 балла Б) призер – 3 балла В) победитель – 4 балла <u>Всероссийских: (не более 5)</u> А)участник – 3 балла Б) призер – 4 балла В) победитель – 5 баллов.

13.	Составление социального паспорта группы:	А) Составлен в срок – 3 балла Б) Составлен с замечаниями - 0 баллов
15.	Определение уровня воспитанности обучающихся (использование диагностической программы)	А) проведение диагностики – 3 балла Б) частичное диагностирование – 1 балл В) нет диагностики - 0 баллов
16.	Анализ работы обучающихся в группе (с использованием программы изучения развития коллектива группы)	А) проведение диагностики – 3 балла Б) частичное диагностирование – 1 балл В) нет диагностики - 0 баллов
17.	Подготовка и проведение внутриколледжных и внеколледжных мероприятий:	А) подготовка и проведение внутриколледжного мероприятия - 2 балла Б) подготовка и проведение внеколледжного мероприятия – 4 баллов
18.	Дежурство обучающихся в закрепленном кабинете или мастерской	Постоянно – 3 балла Периодически – 1 балл Нет дежурства – 0 баллов
19.	Доля студентов очной формы обучения, получивших государственную академическую стипендию	55% и более - 5 баллов 49%-54% - 4 балла 43%-48% - 3 балла 37%-42% - 2 балла 31%-36% - 1 балл менее 30% - 0 баллов
20.	Удельный вес детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа, обучавшихся по основным образовательным программам со сроком обучения не менее десяти месяцев	14% и более - 5 баллов 10% - 13% - 4 балла 7% - 9% - 3 балла 4% - 6% - 2 балла 1% - 3% - 1 балл менее 1% - 0 баллов
21.	Доля выпускников очной формы обучения, участвовавших в выполнении видов испытаний (тестов),	100% - 5 баллов 90%-99% - 4 балла 75%-89% - 3 балла 60%-74% - 2 балла 50% - 59% - 1 балл

	нормативов, требований к оценке уровня знаний и умений, установленных Всероссийским физкультурно-спортивным комплексом «Готов к труду и обороне» (ГТО)	50% и менее- 0 баллов
22.	Доля выпускников очной формы обучения, выпущенных из ПОО со значком ГТО	10% и более - 5 баллов 5%-9% - 3 балла 2%-4% - 2 балла 1% - 2% - 1 балл 0 % - 0 баллов
		Максимальное количество баллов по всем показателям - 91 баллов

Пороговые значения эффективности деятельности классных руководителей

Уровень Эффективности	Необходимое количество баллов
Высокий	65 баллов и выше
Средний	45-64 баллов
Низкий	Менее 45