

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
профсоюзного комитета

Лемехов Н.С.  
«06» 09 2023 г.



УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора колледжа

От 06.09.2023 № 294.

ПРИНЯТО

Советом колледжа

Протокол № 5 от 31.08.2023

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат, премировании и других формах социальной поддержки работников ГБПОУ ВО «Муромский педагогический колледж»

#### І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Федерального Закона «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года (с изменениями и дополнениями); Трудового Кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. (с изменениями и дополнениями); Постановлений Правительства Владимирской области от 23.06.2023 г. №432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области»; от 04.07.2023 г. №463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; от 04.09.2008 г. № 622 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры» (с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Владимирской области от 20.04.2023 г. №261 «О внесении изменений в Постановление Губернатора области от 04.09.2008 г. № 622»); Устава колледжа.

1.2. Настоящее положение разработано в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников колледжа;
- мотивации педагогических, руководящих и иных работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности колледжа, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются постановлением Правительства Владимирской области.

1.3. Заработная плата работников колледжа не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых

1.4. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы- минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Выплаты могут быть установлены на определенный отрезок времени, в случаях, когда работник выполняет интенсивную, качественную, оперативную и дополнительную работу. Выплаты устанавливаются в рублях, а также в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.6. Предельная доля оплаты труда работников административно- управленческого и вспомогательного персонала колледжа в фонде оплаты труда колледжа устанавливается в размере не более 40 %, работников основного персонала- в размере не менее 60%.

Перечни должностей, относимых к основному, административно- управленческому и вспомогательному персоналу колледжа, определяются Правительством Владимирской области.

## II. Оплата труда

2.1. Заработная плата штатным работникам устанавливается в соответствии со штатным расписанием.

2.2. Заработная плата включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Размеры базового оклада и базовой ставки заработной платы устанавливаются Постановлением Правительства Владимирской области.

2.3. Должностной оклад, ставка заработной платы работника колледжа (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

— по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

— по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

— по занимаемой должности, специфики для должностей учебно- вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

2.4. Оплата труда библиотечных работников колледжа производится в соответствии с постановлением Губернатора Владимирской области от 04.09.2008 г. № 622 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры» (с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Владимирской области от 20.04.2023 г. №261 «О внесении изменений в Постановление Губернатора области от 04.09.2008 г. № 622»).

**2.5. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников колледжа производится:**

2.5.1. При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

2.5.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании- со дня представления соответствующего документа.

2.5.3. При присвоении квалификационной категории- со дня вынесения разрешения аттестационной комиссией;

2.5.4. При присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения (приказа) о выдаче диплома;

2.5.5. При внесении изменений в Постановление Правительства Владимирской области;

2.5.6. При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.6. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском: выплачивается:

2.6.1. Заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2.6.2. Заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

2.6.3. Заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.7. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные даты выплаты заработной платы установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

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

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.2. Размер компенсационных выплат устанавливается работникам в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) на основе аттестации рабочих мест.

#### **3.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:**

3.3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за работу в ночное время- не ниже 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в период с 22-00 до 06-00 часов;

б) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы.

### 3.3.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

а) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

Работникам, выполняющим работу в выходной или нерабочий праздничный день, выплачивается в двойном размере установленная стимулирующая и (или) компенсационная выплата.

3.3.4. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из расчета 5 тысяч рублей с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в Социальный фонд России (на обязательное пенсионное и 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 профессиональных заболеваний).

Выплата может быть отменена за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине работы по классному руководству. (Постановление Правительства Российской Федерации №1133 от 07.07.2021 г. «О внесении изменений в некоторые акты Правительства РФ», а также на основании Соглашения о предоставлении из бюджета Владимирской области субсидии в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации №20-2021-74791).

## **IV. Выплаты стимулирующего характера**

Стимулирующие выплаты устанавливаются за дополнительную (сверх должностных обязанностей) работу (классное руководство, заведование мастерскими, заведование цикловой методической комиссией, кафедрой; проведение организационных мероприятий на отделениях, осуществление дополнительного комплекса мер по социальной защите обучающихся, развитие студенческих общественных объединений, психологическую поддержку проживающих в общежитии, профориентационную работу, работу по информатизации учебно-воспитательного процесса, за работу с одаренными детьми и др.).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

Выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников осуществляется с привлечением представителей работников и профсоюзной организации колледжа на заседаниях комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с «Мониторингом профессиональной деятельности педагогических работников» и «Показателями эффективности выполняемых работ сотрудниками», которые являются приложениями к настоящему Положению (№1 и №2 соответственно).

Размер стимулирующих выплат устанавливается работникам в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.2. **Выплаты стимулирующего характера включают в себя:**

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.3. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:**

4.3.1. За качественное исполнение особо важных и (или) срочных работ по поручению руководства колледжа, Министерства образования и молодежной политики Владимирской области- 5%, 10%, 15%, 20%... до 225 % с учетом сложности и характера поручения;

4.3.2. За подготовку победителей и призеров городских, областных, региональных и Российских чемпионатов, олимпиад, конкурсов, соревнований- 5%, 7%, 10%, 15%;

4.3.3. За подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и других важных организационных мероприятий, связанных с основной и дополнительной деятельностью колледжа- от 5% до 15%;

4.3.4. За разработку, написание и публикацию учебных и методических пособий, статей и других материалов- от 7% до 10%;

4.3.5. За интенсивность, обусловленную двухсменным режимом учебных занятий- 10%;

4.3.6. За интенсив, связанный с необходимостью влажной уборки дважды в день (двухсменное обучение, занятия секций, студий, театра, кружков и т.п.)- 10%, 15%, 20%, 26% в зависимости от убираемого места (заочное отделение, учебные помещения общежития, учебный корпус №1, №2);

4.3.7. За работу по оснащению, ремонту и монтажу учебно-хозяйственного оборудования силами работников колледжа, поддержание в безопасном состоянии учебных, учебно-вспомогательных и жилых помещений в соответствии с итогами работы;

4.3.8. За высокие достижения в труде по обеспечению экологической и санитарно-эпидемиологической безопасности обучающихся и работников колледжа- 10%;

4.3.9. За творческое, добросовестное, особо ответственное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, семестр, учебный или календарный год и др.) в соответствии с итогами работы.

Итоги работы проводятся в структурных подразделениях в соответствии с «Мониторингом профессиональной деятельности педагогических работников ГБПОУ ВО «Муромский педагогический колледж» и «Показателями эффективности выполняемых работ сотрудниками ГБПОУ ВО «Муромский педагогический колледж», которые затем представляются в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, эффективность деятельности заведующих отделениями очной формы обучения определяется по Методике расчета (Приложение №3).

4.3.10. За качественное выполнение работы по созданию экспозиций музея колледжа- от 10 до 15%;

4.3.11. За работу в условиях повышенной бдительности- дежурным по колледжу и дежурным по общежитию- 31%, уборщикам служебных помещений- 54% и другим работникам- от 5% до 30%;

4.3.12. За работу в стесненных условиях в связи с ремонтом- 10%;

4.3.13. За организацию приемки и сдачи белья в прачесную-10%;

4.3.14. За интенсив, связанный с освоением стандартов СПО; новых стандартов, учебных планов, технологий, методик и т.п.- преподавателям:

4.3.15. а) без квалификационной категории-15%;

б) с квалификационной категорией-10%;

4.3.15. За интенсив, связанный с обеспечением работы служебных автомобилей- 100%;

4.3.16. За интенсив, связанный с обслуживанием учебной мебели в 2х учебных корпусах и в помещениях заочного отделения- 100%;

4.3.17. За интенсив, связанный с обслуживанием электросистем в двух учебных корпусах, гаражах, хозяйственных помещениях - 100%;

4.3.18. За интенсив и качество обслуживания электрохозяйства в общежитии - 100%;

4.3.19. За интенсив, связанный с осуществлением рекламной работы -

1000 руб.;

4.3.20. За интенсив, связанный с обслуживанием теплосистем в двух учебных корпусах, гаражах, хозяйственных помещениях - 69%;

4.3.21. За проведение фото- и видеосъемки мероприятий учебно- воспитательного процесса-от 10 до 50%.

**4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе устанавливаются и за дополнительную работу:**

4.4.1. За осуществление функций классного руководителя при очной форме обучения при наполняемости групп: а) до 15 человек - 2700 руб.;

б) 15 человек и более 4000 руб.

Процент выплаты может быть увеличен или уменьшен в соответствии с количеством баллов, набранных классным руководителем по рейтингу определения эффективности деятельности классных руководителей (приложение № 4 к настоящему положению):

50-80 баллов - 5%;

30-50 баллов - 3%;

Менее 30 баллов - 0%.

4.4.2. За осуществление функций руководства цикловой методической комиссией (от 5 % до 15 %) с учетом количественного состава комиссии:

от 5 до 10 человек - 5%;

от 10 до 15 человек - 10%;

от 15 до 20 человек - 15%

процент выплаты может быть увеличен в соответствии с количеством баллов, набранных предметно-цикловой комиссией по рейтингу определения качества деятельности ЦМК (приложение № 5).

4.4.3. За заведование лыжной (физкультурной) базой колледжа, спортивным залом-5%;

4.4.4. Выплаты преподавателям за проверку письменных работ по предметам программы среднего общего образования на 1-2 курсах (математика, русский язык и литература)

производятся в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом учебной нагрузки при наполняемости класса:

- а) до 13 человек - 10%;
- б) более 13 человек - 20%.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением количества обучающихся в течение учебного года не производится.

4.4.5. За ведение архива колледжа - 40%;

4.4.6. За заведование читальным залом - 10%;

4.4.7. За выполнение обязанностей экспедитора грузов - 50%;

4.4.8. За дополнительный объем работы, возникающей в связи с проведением ремонтных работ и двухсменным режимом занятий - 100%;

4.4.9. За проведение работы по регистрационному учету проживающих в общежитии - в соответствии с фактически выполненной работой на основании оценочного листа (Приложение № 6).

4.4.10. За выполнение обязанностей начальника штаба ГО (уполномоченного на решение задач в области ГО) мобилизационную подготовку, работу с документами ДСП, организацию воинского учета - 25%-30% в зависимости от объема работы;

4.4.11. За ведение табеля учета рабочего времени - 10%;

4.4.12. За проведение организационных работ по специальностям: 15% за одну учебную группу;

4.4.13. За работу с библиотечным фондом учебников от 5% до 20% (в зависимости от количества учебников);

4.4.14. Воспитателям, преподавателям, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору, педагогу-психологу за работу с детьми из социально неблагополучных семей (семья, находящаяся в социально опасном положении, имеющая детей, находящихся в социально опасном положении, а также семья, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними) - от 10% до 25%.

4.4.15. За заведование учебными мастерскими от 5 до 35% в зависимости от итогов работы, (в соответствии с фактически выполненной работой на основании оценочного листа; приложение №7)

4.4.16. За руководство специализированным центром по компетенции (в соответствии с фактически выполненной работой на основании оценочного листа; приложение №8).

#### **4.5. Выплаты за качество выполняемых работ:**

4.5.1. Водителю за классность - 150%;

4.5.2. За высокое качество содержания в исправном состоянии мебели в общежитии - 100%;

4.5.3. За высокое достижение в руководстве научным обществом обучающихся - 10%;

4.5.4. За качественное информационное сопровождение сайта колледжа - 25-35 % (в зависимости от объема работы);

4.5.5. За привлечение социального окружения к решению воспитательных задач учебных занятий - 5%;

4.5.6. За создание на учебных занятиях благоприятных условий для развития личности обучающихся, свободного раскрытия их способностей - 5%;

4.5.7. За организацию разнообразных видов коллективной, творческой и спортивной деятельности с обучающимися колледжа - 5% - 40% в зависимости от количества участников;

4.5.8 За обеспечение уровня сдачи демонстрационного и единого государственного экзамена установленного для учебной дисциплины (предмета): выше среднего - 5 %; максимально высокий - 10%.

4.5.9 За работу и достижение положительных результатов с обучающимися из социально неблагополучных семей – от 5 до 20%

4.5.10 За достижения положительных результатов в индивидуальной работе с обучающимися, имеющими академические задолженности - 2% за обучающегося;

4.5.11 За успехи, достигнутые в развитии творческих способностей обучающихся (музыкальных, литературных, танцевальных, изобразительных и др.) - 10%;

#### **4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с учетом нагрузки:**

4.6.1. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в колледж до прохождения ими аттестации (но не более 2-х лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), устанавливаются повышающие коэффициенты специфики:

а) с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 1,8;

б) с высшим образованием - 1,7;

в) со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 1,7;

г) со средним профессиональным образованием - 1,6;

4.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам:

- имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

- награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта» - 10%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю колледжа - 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, знак «Отличник физической культуры и спорта» выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

#### **4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются:**

4.7.1. Библиотечным работникам при наличии стажа работы в учреждениях культуры в следующих размерах: от 3 до 10 лет - 20%; от 10 до 20 лет - 30%; от 20 до 25 лет - 35%; свыше 25 лет - 40% к должностному окладу.

В стаж работы в культуре, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры, включая работу в образовательных учреждениях отрасли культуры;



- время работы на выборных освобожденных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах, время службы в Вооруженных Силах в соответствии со ст. 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих»;

- время работы в учреждениях культуры, находящихся и находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов;

- время работы на должностях специалистов и руководителей в органах управления культурой, в централизованных бухгалтериях при органах управления культурой.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки. Документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

#### **4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.**

4.8.1. Поощрения в виде денежных премий выплачивается от 300 рублей и максимальным размером не ограничиваются;

4.8.2. Показатели, учитываемые при вынесении решения о премировании педагогических работников:

а) обеспечение от 90 до 100% успеваемости, высокой посещаемости уроков и внеклассных мероприятий; достижение высокого качества образования;

б) грамотное ведение необходимой документации, исполнительская дисциплина;

в) активное участие в мероприятиях колледжа, проявление творческой инициативы;

г) выполнение учебных планов и программ;

д) подготовка лауреатов, призеров, дипломантов и победителей областных, региональных, российских конкурсов, состязаний, чемпионатов, олимпиад и т.п.; личное участие в подобных мероприятиях;

е) проведение на высоком уровне открытых уроков и различных мероприятий;

ж) проведение эффективной работы по предупреждению правонарушений, подготовке к новому учебному семестру, учебному году, обеспечению нового набора;

з) инициатива и реализация идей по развитию колледжа;

и) к юбилейным датам: 50-, 55-, 60-, 65- ление (при наличии финансирования);

4.8.3. Показатели, учитываемые при вынесении решения о премировании классных руководителей:

а) 7% - работа с классным журналом, личными делами, студенческими билетами, зачетками и др., осуществление контроля за успеваемостью, посещаемостью, оформлением табеля посещаемости; работа с сиротами и опекаемыми);

б) 10% - работа с документацией, контроль за успеваемостью и посещаемостью, оформление табеля посещаемости; организация жизнедеятельности группы, её активное участие в делах колледжа: работа с семьей, сиротами и опекаемыми; сохранение контингента;

в) 15% - работа с документацией, контроль всех сторон жизни каждого обучающегося; активное участие группы в делах колледжа, других ОУ, социуме и достижение значительных успехов в учебной и внеучебной деятельности; наличие в группе воспитательной системы; содействие трудоустройству, дальнейшему обучению.

4.8.4. Показатели, учитываемые при вынесении решения о премировании специалистов и служащих:

а) качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, а также отчетности во внебюджетные фонды;

б) отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдению кассовой дисциплины;

в) внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении учета, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота;

г) оперативное отслеживание и внедрение изменений в законодательстве РФ по вопросам организации управленческой, учебно-воспитательной и других видов деятельности колледжа;

д) качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий по поручению руководства, департамента образования, и контролирующих органов;

е) добросовестное отношение к выполнению своих функциональных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности и охраны труда.

4.8.5. Показатели, учитываемые при вынесении решения о премировании работников рабочих профессий и учебно-вспомогательного персонала:

а) высокий уровень трудовой дисциплины, своевременное и качественное исполнение распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя;

б) обеспечение безопасного функционирования колледжа, предупреждение и своевременное устранение различного вида ЧС и ЧП;

в) проведение эффективной работы по подготовке колледжа к новому учебному семестру, году.

#### **4.9. Иные выплаты.**

4.9.1. Работникам колледжа выплачивается материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления в пределах средств фонда оплаты труда.

4.9.2. Материальная помощь может быть оказана работнику колледжа:

а) по семейным обстоятельствам (рождение или усыновление ребенка, болезнь или потеря близкого, смерть самого работника):

б) по медицинским показаниям (лечение, восстановление и укрепление здоровья, приобретение лекарств, протезов);

в) по личным мотивам (юбилей, бракосочетание, выход на пенсию, обучение и т.п.);

г) в связи различными ЧС (потеря имущества или ущерб, нанесенный природными или стихийными бедствиями, пожар, кража и т.п.);

д) по иным ситуациям (в том числе непредвиденным): превышение нормативов расходов в командировках (питание, проживание) и др.

Размер материальной помощи определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей.

#### **V. Порядок установления, изменения и отмены выплат.**

Установление, изменение и отмена выплат рассматривается на комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников колледжа, которая работает в соответствии с Положением.

5.1. В комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда обращаются заместители директора и руководители структурных подразделений, в чьем подчинении находятся работники.

5.2. Выработка решений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, об установлении, изменении в объеме, об отмене выплат производится на заседаниях комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в состав которой входит председатель профкома колледжа.

5.3. Выплаты не ограничиваются максимальным размером.

5.4. Выплаты могут быть увеличены при увеличении объема работ, наличии достаточных средств.

5.5. Выплаты могут быть уменьшены при уменьшении объема работ.

5.6. Выплаты могут быть отменены при исчезновении оснований, по которым они были установлены.

5.7. Стимулирующие выплаты не назначаются при наличии у работника взыскания, связанного с недобросовестным исполнением служебных обязанностей.

### Приложение № 3

К Положению об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат, премировании и других формах социальной поддержки работников ГБПОУ ВО «Муромский педагогический колледж» по внебюджетной деятельности (ответственных за проведение организационных работ по специальностям)

Мониторинг эффективности деятельности заведующих отделениями позволяет анализировать работу для установления стимулирующих выплат и проводится по итогам 1 и 2 семестров учебного года.

#### Рейтинговая оценка деятельности

№ п/п	Критерии	Показатели в баллах			
1	Количество иногородних студентов из общего контингента, %	10-30% =3 балла	31-60% =4 балла	Более 61% =5 баллов	
2	Количество сирот опекаемых	До 3-х человек = 3 балла	3-5 человека = 4 балла	Свыше 5 человек = 5 баллов	
3	Процент качества знаний по отделению	30-40 =3 балла	41-50% =4 балла	Свыше 50% = 5 баллов	
4	Количество отличников	За каждого отличника +5 баллов			
5	Количество неуспевающих	Свыше 10 % = -5 баллов	До 10% =0 баллов	0% = +5 баллов	
6	Отрицательный отсев (за неуспеваемость)	За каждого отчисленного минус 5 баллов			
7	Пропущено уроков по неуважительной причине	Свыше 3000 =3 балла	До 2000 =4 балла	До 1000 = 5 баллов	
8	Организация педагогической практики	Хорошая (работа не всегда в системе ) 4 балла		Отличная ( работа в системе) = 5 баллов	
9	Организация участия студентов в олимпиадах, интеллектуальных играх Всероссийского и Международного уровня	Участие =4 балла		Победители и призеры = 5 баллов	
10	Количество дипломов с отличием	За каждого выпускника = 5 баллов			
11	Организация участия в воспитательных мероприятиях различного уровня	Колледж = 3 балла	Город = 4 балла	Область Россия = 5 баллов	
12	Грамотное учебной документации по специальности	= 0 баллов	3 балла	4 балла	5 баллов

- 20-30 баллов – низкий уровень
- 31-45 баллов – средний уровень
- 46-60 баллов – уровень выше среднего
- Свыше 61 балла – высокий уровень

К Положению об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат, премировании и других формах социальной поддержки работников ГБПОУ ВО «Муромский педагогический колледж» по внебюджетной деятельности.

### Рейтинг определения эффективности деятельности классного руководства

Обеспечение позитивных межличностных отношений (диагностика адаптации 1 курсов диагностика благоприятного психологического климата коллектива во всех группах)	Благоприятные – 5 б. Позитивные- 3 . Негативные -0 б.
Осуществление системного подхода к воспитанию (комплексность решения воспитательных задач: профорientационная работа, нравственно-эстетическое патриотическое гражданско- правовое воспитание , спортивно-оздоровительная деятельность, профилактическая работа).	Высокий уровень -10 б. Средний уровень – 5б. Низкий уровень - 0б.
Индивидуальная работа с обучающимися, студентами «группы риска». Дети из категории детей-сирот, обучающимися, воспитывающимися в замещающих семьях, несовершеннолетними, проживающими в общежитии своевременное выявление рецидивы правонарушений. успеваемость «группы риска» пропуски учебных занятий , взаимодействие с семьями , находящиеся в трудной жизненной ситуации) 1 чел. Из категории «группы риска», «детей сирот», социально не благополучных семей +1	Ведется в системе 5 б. Ведется частично – 3б. Не ведется - 0б.
Участие группы в окружных. Региональных спортивно-оздоровительных, культурно массовых и других мероприятий	Высокая активность – 10б. Средняя - 5б Низкая – 0б
Оформление документации (план ВР, журналы , личные дела.)	Соответствует требованиям -10б. С замечаниями – 5б. Не соответствует- 0 б.
Количество студентов, окончивших семестр (год, контрольная неделя) на 4 и 5	31% от общего числа – 5б. 21-30% -4 б. <20% - 3б
Количество студентов имеющие задолженности по предметам	1чел. – минус 2б.
Количество часов. Пропущенных студентами по неуважительной причине	Менее 3000 часов – 5б 300-500 часов – 4б. 500-700 часов – 2б. Более 500 часов – 0б.
Содержание частоты и порядка на закрепленной территории (кабинет, участок, комната проживания)	Отлично- 5 б. Хорошо- 4б. Удовл. -3б. Неудовл.- 0 б.
Дежурство группы по колледжу	Отлично- 5 б. Хорошо- 4б. Удовл. -3б. Неудовл.- 0 б.
Сохранение контингента (отрицательный отсев, предупреждение отсева)	Нет отсева – 5б. Есть отсев – 0 б.
Работа с родителями (проведение родительских собраний в группе, организация и проведение групповых и индивидуальных консультаций, взаимодействие с социально-психологической службой, оказание своевременной поддержки социально незащищенным категориям семей).	Ведется в системе – 5б. Ведется частично 3б. Не ведется -0 б.

#### Определение уровня:

Высокий 61-80 баллов – 10 %

Средний 30-60 баллов - 5%

Низкий < 30 баллов – 0%

К Положению об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат, премировании и других формах социальной поддержки работников ГБПОУ ВО «Муромский педагогический колледж» по внебюджетной деятельности

### Рейтинг деятельности председателей цикловых методических комиссий

**Цели рейтинга председателей ЦМК:**

- установление коллективного вклада ЦМК в работу колледжа по всем видам учебной, организационно-методической, научно - исследовательской и общественной деятельности;
- повышение эффективности и качества работы ЦМК.

**Итоги рейтинга председателей ЦМК** проводятся 1 раз в год по результатам мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников. **Базовыми данными** рейтинга являются следующие критерии:

1. Повышение квалификации.
  2. Значение и использование информационно-коммуникационных технологий по предмету, в процессе профессионального обучения и в воспитательной работе.
  3. Результаты качества знаний по итогам промежуточной, итоговой аттестации %.
  4. Абсолютная успеваемость по дисциплинам, МДК, модулям.
  5. Уровень использования современных образовательных технологий.
  6. Работа в различных учебно-методических комиссиях, творческих рабочих группах, научно-экспериментальных группах.
  7. Проведение открытых уроков, мероприятий, мастер-классов.
  8. Результаты участия обучающихся в мероприятиях различных уровней по учебной деятельности (научно-исследовательская деятельность, очное участие в научно-практических конференциях)
  9. Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах.
  10. Результаты участия обучающихся в конкурсах по МДК, модулям, дисциплинам.
  11. Результаты участия обучающихся в спортивных соревнованиях и концертах.
  12. Наличие у педагога обобщенного опыта работы.
  13. Очное участие в научно-практических конференциях, пед. чтениях и профессиональных конкурсах.
  14. Наличие и презентация авторских материалов (УМК, учебных пособий).
  15. Наличие и презентация авторских материалов (ЭОР).
  16. Наличие и презентация авторских материалов (программ, методических разработок, методических указаний и рекомендаций).
  17. Наличие и презентация публикаций по актуальным педагогическим вопросам.
  18. Достижение положительных результатов с обучающимися из- социально неблагополучных семей.
  19. Уровень исполнительской дисциплины преподавателя (своевременное представление учебной документации: КТП заполнение журнала группы, отчета, преподавателя, выставление оценок и др.).
  20. Руководство клубом, кружком, творческим объединением.
- Итоги мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников суммируются, и определяется "средний показатель по ЦМК, а также учитывается количество членов в каждой предметно-цикловой комиссии. Показатели ранжируются.
- Итоги рейтинга деятельности председателей ЦМК являются основанием для установления стимулирующих выплат.

## Приложение № 6

к Положению об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат, премировании других формах социальной поддержки работников ГБПОУ ВО «Муромский педагогический колледж»

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

о проделанной работе по регистрационному учету проживающих в общежитии (заполняется и сдается ежемесячно до 05 числа)

1. Проверка паспортов и документов, предъявляемых для прописки	2%
2. Осуществление прописки	0,5% за 1 чел.
3. Осуществление выписки	0,5% за 1 чел.
4. Подготовка справок установленной формы для выдачи	1% за 1 спр.
5. Ведение паспортного учета картотеке	3%
6. Обеспечение сохранности и достоверности сведений картотеки учета, проведение их сверки	5% паспортного
7. Оформление регистрационных карточек взамен утерянных	0,5% за 1 Карт.
8. Ведение установленной отчетности	5%
Итого:	

к Положению об оплате труда и порядка установления компенсационных и стимулирующих выплат, премировании и других формах социальной поддержке работников ГБПОУ ВО «Муромский педагогический колледж»

**Оценочный лист о проделанной работе  
Зав. мастерской по компетенции \_\_\_\_\_**

- Своевременное и достоверное составление и представление отчетности, оперативных данных, прогнозов, ответов на запросы 1%
- Обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования 5%
- Отсутствие нарушений и замечаний со стороны руководства 1%
- Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий, проведения учебного процесса в мастерской, организация и контроль уборки мастерской, подготовка к началу учебного года 5%
- Систематическое обновление информации о работе мастерской:  
(статьи по распространению и обобщению результативного опыта работы, на сайте колледжа, в паблике ВК, в СМИ, сети Интернет. Выступление в различных мероприятиях (Конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол и др.) 1% за одну позицию
- Организация мероприятий по подготовке студентов к олимпиадным конкурсам мероприятия 1% за мероприятие
- Организация и проведение профориентационных мероприятий для учащихся школ в том числе и профессиональных проб 1% за мероприятие
- Организация и проведение мастер-классов, открытых уроков и т.д 1%
- Организация обучения по программам дополнительного профессионального образования. Программ профессионального обучения, дополнительным общеобразовательным (обще развивающим) программам 1% за программу
- Обеспечение условий для оценки компетенции и квалификации в том числе в рамках аккредитационного ЦПДЭ 3%

Итого:

Зав. мастерской

подпись дата



к Положению об оплате труда и порядка установления компенсационных и стимулирующих выплат, премировании и других формах социальной поддержке работников ГБПОУ ВО «Муромский педагогический колледж»

**Оценочный лист о проделанной работе  
руководителя специализированного центра компетенций (СЦК)**

по \_\_\_\_\_  
(заполняется и сдается ежемесячно до 5 числа)

- |   |  |                    |
|---|--|--------------------|
| 1. Организационная деятельность:                                    |  |                    |
| ✓ организация и проведение встреч с педагогами ОО                   |  | 2%                 |
| ✓ совершенствование инфраструктуры СЦК                              |  | 2%                 |
| ✓ проведение аттестационных мероприятий (зачетов, экзаменов и т.п.) |  | 2% за одну позицию |
| 2. Просветительская деятельность                                    |  |                    |
| ✓ освещение деятельности СЦК в СМИ                                  |  | 2%                 |
| ✓ организация и проведение профориентационных мероприятий           |  | 3%                 |
| ✓ проведение лекций, семинаров и др.                                |  | 2%                 |
|   |  | за одну позицию    |
| 3. Информационно-аналитическая деятельность                         |  |                    |
| ✓ Анализ деятельности СЦК за период                                 |  | 3%                 |
| 4. Методическая деятельность  |  |                    |
| ✓ Участие в разработке ФГОС   |  | 2%                 |
| ✓ Участие в разработке программ                                     |  | 2%                 |
|   |  | за программу       |
| ✓ Разработка конкурсной документации                                |  | 5%                 |
| 5. Образовательная деятельность                                     |  |                    |
| ✓ организация и проведение дополнительного образования              |  | 2-3%               |
| ✓ профориентационная работа   |  | 3%                 |
| 6. Чемпионатная деятельность  |  |                    |
| ✓ Подготовка конкурсанта  |  | 5%                 |
| ✓ Участие в качестве эксперта                                       |  | 5%                 |

Итого: 40%

СЦК по компетенции

подпись дата