

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Ставропольского края «Ставро-
польский краевой колледж искус-



О.М.Новикова
2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюд-
жетного профессионального обра-
зовательного учреждения Ставро-
польского края «Ставропольский
краевой колледж искусств»



Т.В.Горбачева

2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОМ ПООЩРЕНИИ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ «СТАВРОПОЛЬСКИЙ КРАЕВОЙ КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ»

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основании постановления Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края» и Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству культуры Ставропольского края, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного приказом министерства культуры Ставропольского края от 31.05.2019 г. № 244.

Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края (далее – краевой бюджет) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание колледжа утверждается директором колледжа по согласованию с министерством культуры Ставропольского края и включает в себя все должности (профессии).

Директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств» в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (тарифных ставок) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом объема и сложности выполняемой работы.

Установление выплат стимулирующего характера, компенсационного характера, премий, единовременных вознаграждений осуществляется решением директора колледжа по согласованию с профсоюзной организацией колледжа, комиссией по регулированию социально-трудовых отношений колледжа в пределах лимитов бюджетных средств направленных на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

В колледже ведется табель учета использования рабочего времени, в котором регистрируются случаи отклонения от нормального использования рабочего времени.

В табеле учета рабочего времени для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени и сменный график работы, отражается фактически отработанное количество часов.

Табель открывается ежемесячно за 2-3 дня до начала расчетного периода на основании табеля за прошлый месяц. Заполненный табель сдается в бухгалтерию для проведения расчетов за первую половину месяца не позднее 16-го числа с последующим возвратом в отдел кадров для закрытия календарного месяца, за вторую половину месяца – до 25-го числа.

При направлении в служебную командировку работнику выплачиваются суточные за каждый день нахождения в командировке:

а) 100 рублей за счет бюджетных средств согласно Постановлению Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных негосударственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений»;

б) 100 руб. за счет бюджетных средств и 600 руб. за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии данных средств);

в) 700 руб. за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии данных средств).

Размер суточных определяется приказом директора колледжа в каждом конкретном случае.

II. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера

Должностной оклад, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, премии, материальная помощь директору устанавливаются министерством культуры Ставропольского края. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) из расчета до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств» устанавливаются на 10-30 % ниже оклада директора.

Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, согласно разделу VII настоящего Положения.

Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, согласно разделу VIII настоящего Положения.

Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера колледжа и средней заработной платы работников списочного состава (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера) колледжа устанавливается министерством культуры Ставропольского края в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера колледжа и средней заработной платы работников списочного состава колледжа рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата в колледже рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

Должностные оклады работникам колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, приказом директора колледжа.

Должности, отнесенные к ПКГ «Отраслевые должности служащих первого уровня» 1-й квалификационный уровень	13236 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Отраслевые должности служащих второго уровня»	13465 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Отраслевые должности служащих третьего уровня» 1-й квалификационный уровень	13877 рублей
4-й квалификационный уровень	14797 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Отраслевые должности служащих четвертого уровня» 1-й квалификационный уровень	15251 рубль

С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения и стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX настоящего Положения».

IV. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

Ставки заработной платы для педагогических работников ПКГ «Педагогические работники»:

(4-ый квалификационный уровень) высшая квалификационная категория	11266 рублей
первая квалификационная категория	10030 рублей
без категории	9159 рублей
преподаватель ОБЖ и допризывной подготовки, педагог-психолог, воспитатель, методист (согласно штатному расписанию)	14152 рубль
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11449 рублей

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О режиме рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Тарификационный список преподавателей и концертмейстеров колледжа, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий и определяет объем годовой учебной нагрузки педагогических работников из расчета на 10 учебных месяцев. Верхний предел педагогической нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 педагогических часов в учебном году, а концертмейстерской нагрузки – 1920 концертмейстерских часов.

До начала учебного года месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров колледжа определяется путем умножения часовой ставки на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на количество учебных месяцев (10 месяцев).

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа – для преподавателей, 96 часов – для концертмейстеров).

Установленная месячная заработная плата выплачивается преподавателям и концертмейстерам за работу в течение всего учебного года.

Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу в течение учебного года, месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Часы преподавательской и концертмейстерской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем, концертмейстером всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

Учебная нагрузка преподавателям и концертмейстерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год, устанавливается на общих основаниях, а затем распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Преподавателям и концертмейстерам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется месячная заработная плата, с последующим применением уменьшения учебной нагрузки.

Оплата труда преподавателей и концертмейстеров за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно также после выполнения преподавателей, концертмейстером всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы преподавателей, концертмейстеров,

исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, концертмейстеров, поступивших на работу в течение учебного года.

При направлении работника в служебную командировку, курсы повышения квалификации с отрывом от работы, для участия в конкурсах в качестве членов жюри, на учебу по охране труда и т.п. ему сохраняется средний заработок (ст.139 ТК РФ).

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели, концертмейстеры освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный, учебный, дополнительный и др. отпуска, сборы, командировки), установленный им объем годовой учебной нагрузки, как по основной работе, так и по совместительству, должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей, концертмейстеров от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение учебной нагрузки за дни, когда преподаватель или концертмейстер фактически выполнил учебную нагрузку (например, в день выдачи листка нетрудоспособности, в день выезда в командировку и прибытия из нее) не производится.

Установленная при тарификации месячная заработная плата уменьшению не подлежит. Часы преподавательской, концертмейстерской работы, выполненные преподавателем, концертмейстером в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам в месяце оплаты данных часов при поступлении годового отчета учебной работы преподавателя и концертмейстера в бухгалтерию в конце учебного года. Начисленные суммы учитываются в размере одной десятой за каждый месяц расчетного периода при расчете среднего дневного заработка для оплаты отпусков, выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск, для пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.

В случае, когда преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки освобождается от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке), установленный ему объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

За время работы в период каникул студентов оплата труда преподавателей, концертмейстеров, а также лиц из числа руководящего и административно-управленческого персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Если у преподавателя или концертмейстера в учебном году изменился в связи с присвоением квалификационной категории размер ставки заработной платы, то месячная заработная плата должна быть пересчитана со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

Преподавателям и концертмейстерам, отозванным из отпуска, производится перерасчет заработной платы.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер тарифной ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности, предусмотренные настоящим Положением.

С учетом условий труда работникам, занимающим педагогические должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII

настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

Работникам по должности «воспитатель» определен режим гибкого рабочего времени. Для учета рабочего времени воспитателя определен суммированный учет рабочего времени, оплата труда производится на основе часовой тарифной ставки. Приказом директора определяется часовая тарифная ставка из расчета нормы часов рабочего времени на календарный год. Учетный период – один год.

Аттестация педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств» осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и в соответствии с Положением, утвержденным министерством культуры Ставропольского края.

Педагогическим работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

V. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский краевой колледж искусств» осуществляется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, которые не считаются совместительством.

Размер оплаты за 1 час педагогической и концертмейстерской работы определяется путем деления тарифной ставки педагогического работника на установленную норму часов работы в месяц: 72 часа в месяц преподавателям и 96 часов в месяц концертмейстерам.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, концертмейстера, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской, концертмейстерской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением и уточнением годового объема учебной нагрузки до конца учебного года, согласно приказу директора.

5.2. Администрация колледжа может привлекать высококвалифицированных специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управлений образования, культуры, методических и учебно-методических кабинетов и др.) и педагогических работников колледжа для:

- проведения экзаменов и ИГА;
- учебных занятий, консультаций, практикумов, семинаров, творческих мастерских, мастер-классов, курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки;
- конкурсов, фестивалей и др.

При оплате педагогической работы указанных специалистов и педагогических работников колледжа оформляется договор гражданско-правового характера, в котором размер ставки почасовой оплаты устанавливается колледжем самостоятельно, но не более ставки почасовой оплаты труда, исчисленной из расчета минимального размера тарифной ставки педагогических работников 9159 рублей с учетом коэффициентов:

а) для специалистов, привлеченных для проведения экзаменов и ИГА - в качестве председателей и членов комиссии:

для профессоров, докторов наук – 0,20 (1832 рубля);

для доцентов, кандидатов наук, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», имеющих ведомственные награды, название которых начинается со слов «Почетный» – 0,15 (1374 рубля);

для лиц, не имеющих ученые степени – 0,10 (916 рублей).

б) для специалистов и педагогических работников колледжа, привлеченных для проведения учебных занятий, консультаций, практикумов, семинаров, творческих мастерских, мастер-классов, курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки;

для специалистов и педагогических работников колледжа, привлеченных для проведения конкурсов, фестивалей и др. - в качестве председателей и членов жюри:

для профессоров, докторов наук – 0,25 (2290 рублей);

для доцентов, кандидатов наук, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», имеющих ведомственные награды, название которых начинается со слов «Почетный» – 0,2 (1832 рублей);

для лиц, не имеющих ученые степени – 0,10 (916 рублей).

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Почасовая оплата производится за счет фонда оплаты труда, сформированного из общего объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Ставропольского края на обеспечение государственного задания, и средств, поступивших от приносящей доход деятельности колледжа.

VI. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Размеры окладов рабочих устанавливаются приказом директора колледжа.

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня – 12708 рублей.

С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

Настоящим Положением работникам рабочих профессий устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам рабочих профессий определен разделом VIII настоящего Положения.

Работникам, отозванным из отпуска, производится перерасчет заработной платы.

Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенного трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни;

доплата за работу в колледже педагогическим работникам.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по

сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Повышение оплаты труда устанавливается в размере до 12% от должностного оклада.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов утра по местному времени. Доплата устанавливается в размере 35 % от оклада за каждый час работы в ночное время. Стоимость часа работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Утвержденный директором колледжа расчет доплаты за работу в ночное время прилагается к штатному расписанию. Доплата за работу в ночное время является ежемесячной и устанавливается к должностному окладу должности воспитатель.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам на основании ст.153 ТК РФ.

Оплата труда в нерабочие праздничные дни работникам по должности воспитатель производится в размере двойной часовой ставки.

Оплата сверхурочной работы производится по окончании календарного года. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет: за первые два часа работы в месяце – полуторный размер, за последующие часы – двойной размер часовой тарифной ставки в соответствии со ст.152 ТК РФ.

В случае увольнения работника, к которому применяется суммированный учет рабочего времени, отработавшего календарный год не полностью, расчет сверхурочных часов производится, учитывая норму часов на день увольнения.

Доплата за работу в колледже является ежемесячной и устанавливается:

в размере 15 % от оплаты фактической педагогической, концертмейстерской нагрузки по должностям: преподаватель, концертмейстер, преподаватель-организатор ОБЖ и допризывной подготовки;

в размере 15 % от должностного оклада по должностям: педагог-психолог, методист, преподаватель-организатор ОБЖ и допризывной подготовки, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

в размере 15 % от оплаты фактически отработанных часов по должности воспитатель;

в размере 15 % от оплаты фактической учебной нагрузки директору, заместителям директора и другим работникам (при ее наличии).

Повышенная оплата труда работникам (доплата к заработной плате) за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы и оплата работы, выполняемая в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производится сверх минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством.

В случае если размер фактической заработной платы работника оказывается менее минимального размера оплаты труда, ему выплачивается доплата, конкретная величина

которой определяется исходя из разницы между величиной МРОТ на данный период и фактической заработной платой.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора колледжа и производится за счет субсидий из бюджета Ставропольского края на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Работникам колледжа устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж непрерывной работы;

доплата за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей педагогического работника;

надбавка молодому специалисту.

Установление стимулирующих выплат осуществляется решением директора колледжа по согласованию с профсоюзной организацией в пределах субсидий из бюджета Ставропольского края на оплату труда работников колледжа. Стимулирующие выплаты устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы работника в пределах 200 процентов.

Стимулирующие выплаты устанавливаются решением директора колледжа по согласованию с профсоюзной организацией также из средств от приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда.

8.2. Порядок и условия установления ежемесячных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы

8.2.1. Работникам АХЧ:

Ежемесячная надбавка к должностным окладам за интенсивность и высокие результаты работы (далее – надбавки) работникам устанавливаются на основании критериев оценки интенсивности и высоких результатов работы, которые указаны в приложении 1 к настоящему Положению.

Размер надбавки устанавливается по сумме баллов, соответствующей выполнению критериев, в процентах от должностного оклада. Количество баллов определяется на заседании комиссии колледжа по регулированию социально-трудовых отношений. Состав комиссии определен приложением 1 к коллективному договору.

Надбавка устанавливается к должностному окладу по основной должности, при совмещении должностей (профессий) и по совмещаемой должности (профессии).

Конкретный размер надбавки к должностному окладу устанавливается работникам приказом директора колледжа поквартально, по результатам работы в предыдущем квартале.

Работникам, впервые поступающим на работу в колледж, надбавка к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директором колледжа самостоятельно в отношении конкретного работника, на период до заседания комиссии.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам по должности воспитатель рассчитывается и устанавливается в процентах от оплаты фактически отработанных часов в месяце.

Приказ об установлении надбавки доводится каждому работнику под подпись, дополнительное соглашение к трудовому договору не заключается.

8.2.2. Порядок и условия установления ежемесячных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам (преподавателям и концертмейстерам).

Ежемесячные надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются на основании критериев оценки интенсивности и высоких результатов работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

Размер надбавки устанавливается по сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки, в абсолютном выражении. Количество баллов определяется на заседании комиссии колледжа по регулированию социально-трудовых отношений. Состав комиссии определен приложением 1 к коллективному договору.

Расчет стоимости одного балла определяется путем деления направленных на выплату надбавок средств на общее количество баллов, соответствующих выполнению показателей всех педагогических работников колледжа.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются приказом директора колледжа на следующие периоды: с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу в колледж, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается на период до очередного заседания комиссии.

Приказ об установлении надбавки доводится каждому педагогическому работнику под подпись, дополнительное соглашение к трудовому договору не заключается.

8.3. Порядок и условия установления надбавок за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

надбавка за ученую степень «кандидат наук» и ученое звание «доцент» (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), почетные звания, названия которых начинаются со слова «Заслуженный», почетные звания «Почетный работник культуры Ставропольского края», «Почетный деятель искусств Ставропольского края» – 10 % от должностного оклада (для административно-управленческого персонала), 10 % от оплаты фактической педагогической и концертмейстерской нагрузки для преподавателей и концертмейстеров;

надбавка за ученую степень «доктор наук», ученое звание «профессор» (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), почетные звания, названия которых начинаются со слова «Народный» – 20 % от должностного оклада (для административно-управленческого персонала), 20 % от оплаты фактической педагогической и концертмейстерской нагрузки для преподавателей и концертмейстеров.

Надбавка за ученые степени, ученые и почетные звания устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

8.4. Порядок и условия установления надбавок за стаж непрерывной работы

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от количества лет работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образования (государственных или (и) муниципальных):

педагогическим работникам в процентах от оплаты фактической педагогической и концертмейстерской нагрузки:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет от 5 лет – 15%;

директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, работникам управленческого и административно-хозяйственного персонала в процентах от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет от 5 лет – 15%;

воспитателям устанавливается в процентах от оплаты фактически отработанных часов в месяце:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет от 5 лет – 15%.

Непрерывный стаж сохраняется при условии поступления на работу в учреждения культуры, искусства, кино и образования (государственные или (и) муниципальные) не позднее 1 месяца со дня увольнения с предыдущего места работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образования (государственных или (и) муниципальных).

8.5. Порядок и условия установления доплаты за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей педагогического работника

Виды работ и размеры доплат:

№ п/п	Виды работ	Размер доплаты в % от тарифной ставки (должностного оклада)
1.	Руководство цикловыми комиссиями	до 80
2.	Руководство большими творческими коллективами	до 80
3.	Руководство ансамблями	до 60
4.	Руководство исполнительской практикой	до 80
5.	Классное руководство курсовыми группами общая численность до 20 человек общая численность от 20 человек	до 50 до 80

Условия установления доплаты:

виды работ и размеры доплат устанавливаются директором колледжа на текущий учебный год в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу);

размеры и виды доплат могут изменяться в зависимости от результатов труда педагогических работников.

Условия отмены доплаты:

доплаты, установленные педагогическим работникам, могут быть отменены или уменьшены в связи:

с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

с изменениями условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

Классным руководителям (кураторам) устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств резервного фонда Правительства Российской Федерации. Доплата за классное руководство устанавливается в размере 5000 рублей за одну группу на период календарного года с 01 января по 31 декабря.

8.6. Порядок и условия установления надбавок молодым специалистам.

К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет, впервые принятые на постоянную основную работу в колледж в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования по полученной специальности.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 50 % от тарифной ставки ежемесячно.

Надбавка устанавливается на срок три года работникам, принятым на должность «преподаватель», «концертмейстер».

Статус молодых специалистов сохраняется (продлевается) на срок до трех лет в следующих случаях:

призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

IX. Порядок и условия премирования работников

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за добросовестное и качественное исполнение своих должностных обязанностей и инициативный и творческий подход к организации труда;

к юбилейной дате работника.

9.2. Премирование осуществляется в пределах субсидий из бюджета Ставропольского края на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда.

9.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств колледжа. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

9.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере не более 2 окладов (должностного оклада), ставки заработной платы при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;

награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

9.6. Премия за добросовестное и качественное исполнение своих должностных обязанностей и инициативный и творческий подход к организации труда выплачивается работникам одновременно с целью поощрения работников за качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия за добросовестное и качественное исполнение своих должностных обязанностей и инициативный и творческий подход к организации труда не ограничена.

9.7. Премия к юбилейной дате работника (начиная с 50-ти лет и далее через 5 лет) выплачивается работникам одновременно с целью поощрения работников.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении в размере от 3000 рублей.

9.8. Премиальные выплаты могут устанавливаться работникам, проработавшим в колледже не менее одного месяца.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, премиальные выплаты не устанавливаются на срок действия дисциплинарного взыскания.

Премиальные выплаты не назначаются работникам колледжа находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

9.9. Премии, предусмотренные настоящим положением, не учитываются в составе средней заработной платы.

9.10. Размер премии определяется директором по согласованию с профсоюзной организацией колледжа и комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Х. Материальная помощь работникам

В целях социальной поддержки и при наличии экономии фонда оплаты труда работникам колледжа может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи принимает директор колледжа по согласованию с профсоюзной организацией учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь оказывается в случаях:

смерти близких родственников (родителей, супругов, детей) – до 5000 рублей;
продолжительной болезни работника (более месяца), пребывания в стационаре, хирургических операций, заболеваний, требующих дорогостоящего лечения – до двух должностных окладов (тарифных ставок);

в связи с тяжелым материальным положением (жертвам пожаров, стихийных бедствий, ограблений) – 3000 рублей;

при рождении ребенка – 5000 рублей;

социальной поддержки работников – до 50% должностного оклада (тарифной ставки).

Все вышеперечисленные выплаты осуществляются при наличии подтверждающих документов (свидетельство о рождении, свидетельство о смерти, листок нетрудоспособности, выписки из истории болезни и другие).

XI. Другие условия оплаты труда

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор колледжа несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора колледжа в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора колледжа о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Приложение 1

к Положению об оплате труда,
материальном поощрении и материальной помощи работников
ГБПОУ СК «СККИ»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
интенсивности и высоких результатов работы административно-хозяйственного
персонала ГБПОУ СК «СККИ»**

Должности, относящиеся к категории «Руководители»:

**Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы
заместителя директора по учебной работе**

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Своевременная разработка и реализация учебных планов	5
2.	Осуществление контроля над составлением и выполнением календарно-тематических планов в соответствии с ГОС	5
3.	Осуществление контроля над индивидуальными расписаниями преподавателей и концертмейстеров	10
4.	Своевременная проверка журналов преподавателей и концертмейстеров	5
5.	Контроль над своевременной сдачей планов и отчетов работы ПЦК	5
6.	Составление расписаний экзаменов	5
7.	Своевременное составление расписаний учебных занятий	5
8.	Своевременное составление установленной отчетной документации	5
9.	Своевременное составление и сдача в бухгалтерию тарификационных списков	5
10.	Принятие мер по сохранению контингента обучающихся студентов	10
11.	За выполнение особо важных и срочных работ	5
12.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	70

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
65-70	от 151
50-65	до 150
35-50	до 100
25-35	до 70
менее 25	не устанавливается

**Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы
заместителя директора по воспитательной работе**

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Своевременное составление перспективных и текущих планов по воспитательной работе	5
2.	Своевременная организация трудового воспитания студентов (дежурство, субботники и т.д.)	5

3.	Осуществление контроля над работой кураторов	5
4.	Повышение профессиональной квалификации (изучение и внедрение передового опыта в воспитательной работе)	5
5.	Участие в подготовке и проведении педагогических советов	5
6.	Организация работы по профилактике правонарушений	5
7.	Координация концертной деятельности студенческих творческих коллективов	10
8.	Организация спортивно-массовых и оздоровительных мероприятий	5
9.	Своевременная подготовка приказов по назначению стипендий студентам	10
10.	Контроль воспитательной работы в общежитии колледжа	10
11.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	70

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
65-70	от 151
50-65	до 150
35-50	до 100
25-35	до 70
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Контроль санитарного состояния учебных корпусов и общежития колледжа	5
2.	Исполнение предписаний органов инспекции по вопросам пожарной безопасности	5
3.	Исполнение предписаний органов инспекции по вопросам санитарных норм	5
4.	Содержание в должном состоянии энергохозяйства	5
5.	Содержание в должном состоянии систем водо- и теплоснабжения, канализации	5
6.	Своевременность заключения хозяйственных договоров	10
7.	Организация проведения капитального, текущего, косметического ремонта	10
8.	Своевременная организация списания имущества и его утилизация	5
9.	За выполнение особо важных срочных работ	10
10.	Своевременная сдача отчетов, планов мероприятий	5
11.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	70

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
65-70	от 151
50-65	до 150
35-50	до 100
25-35	до 70
менее 25	не устанавливается

**Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы
заместителя директора по методической работе**

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Своевременная организация комплекса мероприятий по аккредитации колледжа	5
2.	Своевременная подготовка и утверждение планов методической работы предметно-цикловых комиссий	5
3.	Проведение мероприятий, направленных на повышение качества знаний, внедрение новых форм и методов обучения, инновационных технологий.	10
4.	Организация рецензирования и подготовка к утверждению учебно-методической документации, пособий, дидактических материалов	10
5.	Подготовка к проведению методических конференций	5
6.	Обобщение опыта методической работы отдельных преподавателей, отделений	10
7.	Планирование и реализация мероприятий по организации конкурсов исполнительского мастерства студентов	10
8.	Организация профориентационной работы	10
9.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	70

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
65-70	от 151
50-65	до 150
35-50	до 100
25-35	до 70
менее 25	не устанавливается

**Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы
заместителя директора по производственной практике**

№	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Своевременность заключения договоров с базовыми учреждениями	10
2.	Своевременная подготовка расчетов смет по финансовому обеспечению практики	5
3.	Своевременная и качественная организация практики	10
4.	Своевременное составление расписания по заочному отделению	10
5.	Своевременное доведение до каждого студента заочника учебных планов, графиков, сроков выполнения контрольных работ и расписание занятий.	5
6.	Контроль успеваемости и посещаемости занятий студентами заочного отделения.	5
7.	Своевременная подготовка и утверждение экзаменационных билетов для переводных экзаменов.	5
8.	Подготовка итоговых ведомостей успеваемости по группам к государственным экзаменам.	5
9.	Своевременная сдача отчетности о работе заочного отделения	10
10.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	70

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
65-70	от 151
50-65	до 150
35-50	до 100
25-35	до 70
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы заместителя директора по связям с общественностью

№ п/п	Критерии	Кол-во баллов
1.	Определение основных направлений деятельности в области связей с общественностью	10
2.	Своевременная подготовка комплексных программ, перспективных и текущих планов деятельности колледжа.	10
3.	Выполнение представительских функций при взаимодействии со средствами массовой информации, общественными и коммерческими организациями	10
4.	Осуществление контроля за соблюдением норм российского законодательства и международных принципов профессионального поведения в области связей с общественностью в деятельности колледжа.	10
5.	Обеспечение постоянного совершенствования деятельности колледжа на основе внедрения передовых технологий в области связей с общественностью.	10
6.	За выполнение особо важных срочных работ	10
7.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	10
	Максимальное количество баллов	70

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
65-70	от 151
50-65	до 150
35-50	до 100
25-35	до 70
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы главного бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора и вышестоящих учреждений	20
2.	Качественное ведение бухгалтерского учета и отчетности с применением современных компьютерных программ и технологий	10
3.	Качество подготовки и своевременная сдача бухгалтерской отчетности	10
4.	Организация бесперебойной работы подразделения	15
5.	Качественное выполнение особо важных и срочных работ	10
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5

Максимальное количество баллов	70
--------------------------------	----

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
65-70	от 151
50-65	до 150
35-50	до 100
25-35	до 70
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы начальника отдела кадров

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей.	10
2.	Участие в разработке инструкций, положений и других локальных нормативных актов	10
3.	Качественное и своевременное оформление кадровых документов	10
4.	Своевременная выдача справок, копий документов, сведений о трудовой деятельности и т.д.	5
5.	Своевременная подготовка и сдача отчетности	10
6.	Организация работы по учету военнообязанных запаса	5
7.	Подбор и расстановка кадров	5
8.	Бесперебойная работа отдела кадров	10
9.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	70

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
65-70	от 151
50-65	до 150
35-50	до 100
25-35	до 70
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы заведующей библиотекой

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Активная работа по комплектованию библиотечного фонда	10
2.	Своевременный анализ использования и исключения из фонда библиотеки устаревших и ветхих изданий.	10
3.	Соблюдение сроков подписки на периодические издания	10
4.	Участие в организации массовых мероприятий	5
5.	Содержание в должном санитарном состоянии помещения библиотеки	5

6.	Сохранность фонда библиотеки	10
7.	Работа по ликвидации читательской задолженности	5
8.	Отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников и сторонних лиц	5
9.	Своевременность сдачи отчетности	5
10.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	70

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
65-70	от 151
50-65	до 150
35-50	до 100
25-35	до 70
менее 25	не устанавливается

Должности, относящиеся к категории «Специалисты»:

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора и главного бухгалтера, замечаний по оформлению и ведению документации в установленные сроки.	20
2.	Соблюдение сроков и порядка перечисления платежей в государственный бюджет, налогов и других выплат и платежей	10
3.	Качественное ведение бухгалтерского учета и отчетности с применением современных компьютерных программ и технологий	10
4.	Своевременная подготовка данных для сдачи индивидуальных сведений в СФР	10
5.	Качественное выполнение особо важных и срочных работ	5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы ведущего бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора и главного бухгалтера	20
2.	Качественное ведение бухгалтерского учета и отчетности с применением со-	10

	временных компьютерных программ и технологий	
3.	Качественное выполнение особо важных и срочных работ и оперативных заданий	10
4.	Соблюдение сроков и порядка отчетности	15
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы ведущего бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора и главного бухгалтера, замечаний по оформлению и ведению документации в установленные сроки	20
2.	Соблюдение сроков и порядка перечисления платежей в федеральный, региональный и местные бюджеты	10
3.	Качественное ведение бухгалтерского учета и отчетности с применением современных компьютерных программ и технологий	10
4.	Качественное выполнение особо важных и срочных работ	5
5.	Соблюдение сроков и порядка предоставления налоговой и иной отчетности	10
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы ведущего бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора и главного бухгалтера, замечаний по оформлению и ведению документации в установленные сроки.	20

2.	Соблюдение сроков и порядка перечисления платежей в государственный бюджет, взносов на государственное социальное страхование, налогов и других выплат и платежей Своевременность сдачи индивидуальных сведений в СФР	10
3.	Своевременность начисления заработной платы	13
4.	Использование в работе компьютерных программ	2
5.	Отсутствие просроченной дебиторской кредиторской задолженности	5
6.	За выполнение особо важных и срочных работ	5
7.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы ведущего бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора и главного бухгалтера.	20
2.	Соблюдение сроков и порядка перечисления платежей в государственный бюджет, налогов и других выплат и платежей	20
3.	Своевременность обмена информацией, необходимой для выполнения задач и функций с УФК по СК, Федеральным казначейством, министерством финансов СК, министерством культуры СК	10
4.	Качественное выполнение особо важных и срочных работ	10
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы ведущего экономиста

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора и главного бухгалтера, замечаний по оформлению и ведению документации в установленные сроки.	20
2.	Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической отчетности в	10

	министерство культуры СК и орган статистики	
3.	Качественное ведение бухгалтерского учета и отчетности с применением современных компьютерных программ и технологий	10
4.	Рациональное составление смет доходов и расходов, анализ исполнения смет	5
5.	Качественное выполнение особо важных и срочных работ	5
6.	Соблюдение количества предполагаемых изменений в бюджетную смету в течение финансового года	3
7.	За участие в разработке локальных нормативных актов	2
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы ведущего юрисконсульта

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей	20
2.	Использование в работе компьютерных программ	5
3.	Своевременное оформление и размещение на сайтах документов на проведение торгов	5
4.	Активное участие в разработке инструкций, положений и других локальных нормативных актов	10
5.	Своевременная разработка и заключение хозяйственных договоров, договоров с арендаторами, договоров со студентами по платному обучению	5
6.	Повышение профессиональной квалификации	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников и сторонних лиц	5
8.	За выполнение особо важных срочных работ	
9.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы специалиста по персоналу

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функцио-	10

	нальных обязанностей	
2.	Эффективное использование в работе компьютерных программ	5
3.	Участие в разработке инструкций, положений и других локальных нормативных актов	5
4.	Своевременное оформление пластиковых зарплатных карт	5
5.	Своевременная выдача справок, копий документов и т.д.	5
6.	За участие в подготовке отчетности	5
7.	За работу с военнообязанными запаса	10
8.	Своевременная подготовка документов для назначения пенсии работникам	10
9.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы методиста

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Своевременная подготовка и утверждение планов методической работы предметно-цикловых комиссий	5
2.	Проведение мероприятий, направленных на повышение качества знаний, внедрение новых форм и методов обучения, инновационных технологий.	10
3.	Организация разработок, рецензирование и подготовка к утверждению учебно-методической документации, пособий, дидактических материалов	10
4.	Проведение методических конференции	5
5.	Организация повышения квалификации педагогических работников	5
6.	Обобщение опыта методической работы отдельных преподавателей, отделений	5
7.	Организация публикации печатных работ преподавателей колледжа	10
8.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	10
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы воспитателя

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Своевременность составления планов воспитательной работы (ежемесячно)	10
2.	Проведение в общежитии культурно-массовых и спортивных мероприятий	10

3.	Своевременность составления графика дежурств студентов по общежитию.	10
4.	Организация субботников в общежитии	5
5.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
6.	Активная работа со студенческим активом	10
7.	Отсутствие случаев хулиганства, распития спиртных напитков и других негативных действий, проживающих в общежитии	10
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы юриста

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей.	20
2.	Использование в работе компьютерных программ	5
3.	Разработка документов правового характера, локальных нормативных актов, касающихся образовательной деятельности учреждения	5
4.	Активное участие в разработке инструкций, положений и других локальных нормативных актов	10
5.	Своевременная разработка и заключение договоров со студентами по платному обучению, договоров добровольного пожертвования имущества, денежных средств, предоставления услуг, оказания иной поддержки	5
6.	Повышение профессиональной квалификации	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников и сторонних лиц	5
8.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы педагога-психолога

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей	20
2.	Использование в работе современных методов психологической диагно-	10

	стики	
3.	Своевременное оказание консультативной студентам, сотрудникам	20
4.	Отсутствие обоснованных жалоб от студентов, сотрудников и сторонних лиц	5
5.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Участие в улучшении оборудования кабинета	10
2.	Своевременное предоставление документации по учебно-воспитательной, военно-патриотической деятельности	10
3.	Привлечение к участию в работе со студентами представителей различных организаций, ведомств	10
4.	Выполнение плана мероприятий по военно-патриотическому воспитанию	10
5.	Участие в выполнении плана мероприятий по ГО	10
6.	Отсутствие обоснованных жалоб от студентов, сотрудников и сторонних лиц	5
7.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№	Критерии	Кол-во баллов
1.	Сбор, анализ информации и подготовка предложений по разработке стратегии развития системы воспитания в колледже	10
2.	Участие в разработке предложений и рекомендаций по совершенствованию воспитательной работы в колледже	10
3.	Участие в разработке предложений по организации структур, деятельность которых направлена на воспитание обучающихся колледжа и на формирование их личности	10

4	Консультация участников образовательных отношений по вопросам воспитания с использованием современных информационных технологий	10
5	Организация взаимодействия участников образовательных отношений для накопления студентами социального опыта, опыта межнациональных отношений, формирования ценностных ориентаций и их самореализации	10
6	Формирование событийного пространства колледжа	10
7	Организация взаимодействия колледжа с образовательными организациями	10
	Максимальное количество баллов	70

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы инженера-энергетика

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Наличие полного пакета документов по техническим характеристикам, конструктивным особенностям, режиму работы и правилам технической эксплуатации энергетического оборудования, их своевременная корректировка и обновление	10
2.	Участие в разработке и внедрении стандартов и технических условий на энергетическое оборудование	10
3.	Обеспечение работы энергетического оборудования, электрических и тепловых сетей, воздухопроводов и газопроводов, участие в развитии энергохозяйства, реконструкции и модернизации систем энергоснабжения	10
4.	Подготовка необходимых материалов для заключения договоров на ремонт оборудования с подрядными организациями.	10
5.	Взаимодействие с представителями сторонних организаций по вопросам соблюдения требований инструкций, правил и норм охраны труда при эксплуатации и ремонте энергоустановок и сетей	10
6.	Соблюдение сроков представления установленной отчетности	5
7.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы

специалиста по охране труда

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Наличие полного пакета документов по охране труда и технике безопасности, их своевременная корректировка и обновление	10
2.	Наличие предложений о разработке и внедрении средств защиты от воздействия опасных и вредных факторов.	5
3.	Соблюдение сроков выполнения предписаний органов государственного надзора, межведомственного и ведомственного контроля над соблюдением действующих правил по охране труда и стандартов безопасности труда.	10
4.	Проведение работ по аттестации и сертификации рабочих мест и оборудования	5
5.	Соблюдение сроков по проведению инструктажей с работниками	10
6.	Своевременная организация получения допусков к работе на электроустановках	5
7.	Своевременная сдача отчетов, планов мероприятий	10
8.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	60

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
55-60	от 151
45-55	до 150
25-45	до 100
менее 25	не устанавливается

Должности, относящиеся к категории «Административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал»:

**Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы
коменданта**

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Контроль санитарного состояния учебного корпуса и закрепленной территории	5
2.	Организация работы хозяйственного персонала. Контроль над работой хозяйственного персонала.	5
3.	Контроль над содержанием в должном состоянии систем водо- и тепло-снабжения, канализации	5
4.	Активное участие в инвентаризации	5
5.	Участие в организации проведения капитального, текущего, косметического ремонта	5
6.	Обеспечение сохранности товаро-материальных ценностей, правильное и своевременное оформление приходно-расходных документов	5
7.	Своевременная сдача отчетности в бухгалтерию	5
8.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы библиотекаря

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Активная работа по комплектованию библиотечного фонда	5
2.	Своевременный анализ использования и исключения из фонда библиотеки устаревших и ветхих изданий.	10
3.	Организация тематических книжных выставок	5
4.	Содержание в должном санитарном состоянии помещения библиотеки	5
5.	Сохранность фонда библиотеки	5
6.	Работа по ликвидации читательской задолженности	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников и сторонних лиц	5
8.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы архивариуса

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей	5
2.	Своевременная подготовка архивных копий документов, необходимых справок на основе сведений, имеющих в документах архива	10
3.	Своевременное составление номенклатуры дел, сводных описей единиц хранения и др.	5
4.	Содержание в должном состоянии архивных документов	5
5.	Своевременная сдача отчетности	5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников и сторонних лиц	5
7.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы бухгалтера-кассира

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1	2	3
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий директора и главного бухгалтера, замечаний по оформлению и ведению документации в установленные сроки	20
2.	Качественное ведение бухгалтерского учета и отчетности с применением современных компьютерных программ и технологий	10
3.	Качественное выполнение особо важных и срочных работ	5
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	5
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы водителя

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Обеспечение надлежащего состояния автотранспортного средства	10
2.	Своевременная организация работ по ремонту автомобиля	10
3.	Своевременная сдача путевых листов	5
4.	За выполнение особо важных срочных работ	5
5.	Уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	5
6.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы лаборанта

№	Наименование критерия	Кол-во
---	-----------------------	--------

п/п		баллов
1.	За сохранность музыкальных инструментов народного оркестра	15
2.	Уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	10
3.	Своевременный подбор и приобретение расходных материалов для музыкальных инструментов	5
4.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	10
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы лаборанта

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Содержание в исправном состоянии аппаратуры	10
2.	Уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	5
3.	За исполнение особо важных срочных работ	10
4.	Своевременная подготовка документов на списание имущества	3
5.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	2
6.	Соблюдение правильной эксплуатации оборудования.	10
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов системного администратора

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Соблюдение правильной технической эксплуатации электронного оборудования	5
2.	Уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	10
3.	Качественное и своевременное проведение текущего ремонта ЭВМ, приобретение зап. частей	10
4.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
5.	Своевременное и качественное размещение информации на сайте колледжа	10
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

**Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы
настройщика пианино и роялей**

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	5
2.	Своевременное устранение дефектов инструментов	5
3.	Поддержание надлежащего состояния инструментов	15
4.	За выполнение особо важных срочных работ	10
5.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

**Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы
секретаря руководителя**

№	Наименование критерия	Кол-во
1.	Исполнительская дисциплина при выполнении функциональных обязанностей	5
2.	Грамотное ведение делопроизводства, согласно инструкции по делопроизводству колледжа	10
3.	Соблюдение сроков доведение до директора и сотрудников входящей корреспонденции	5
4.	За выполнение срочных работ	5
5.	Использование в работе компьютерных программ	5
6.	Отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников и сторонних лиц	5
7.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100

менее 25	не устанавливается
----------	--------------------

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы секретаря учебной части

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Своевременное и правильное оформление приказов по студентам	5
2.	Своевременное ведение учебной документации	5
3.	Своевременная подача в бухгалтерию информации о выданных дипломах, академических справках	5
4.	Содержание в должном состоянии учетной документации по студентам	5
5.	Ведение грамотного делопроизводства в учебной части	5
6.	Своевременная подготовка и выдача справок, копий документов	5
7.	Отсутствие обоснованных жалоб от сотрудников и сторонних лиц	2
8.	Своевременность сдачи отчетности	5
9.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	3
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы заведующего центральным складом

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении функциональных обязанностей.	10
2.	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	10
3.	Своевременная организация погрузочно-разгрузочных работ	10
4.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	10
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы лаборанта

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Своевременная работа по наполнению сайта	10
2.	Уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных	5

	обязанностей	
3.	За исполнение особо важных срочных работ	10
4.	Своевременная подготовка документов к размещению на сайте	3
5.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	2
6.	Соблюдение правильной эксплуатации оборудования.	10
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы паспортиста

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	10
2	Своевременность регистрации поселяемых в общежитие и снятие с регистрационного учета выбывших из общежития	20
3.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	10
	Максимальное количество баллов	40

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
35-40	от 101
25-35	до 100
менее 25	не устанавливается

Профессии категории «Рабочие»:

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы гардеробщика

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	5
2.	Обеспечение сохранности принятых в гардероб вещей	10
3.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	20

При сумме баллов, соответствующей выполнению все критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
10-20	от 26
5-10	до 25

менее 5	не устанавливается
---------	--------------------

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы дворника

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	10
2.	Поддержание порядка на закрепленной территории	8
3.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	2
	Максимальное количество баллов	20

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
10-20	от 26
5-10	до 25
менее 5	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы плотника

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	5
2.	Содержание в исправном состоянии дверей, окон, затворных устройств, замков, мебели, оборудования	5
3.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
4.	За исполнение особо срочных работ	5
	Максимальное количество баллов	20

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
10-20	от 26
5-10	до 25
менее 5	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Содержание в исправном состоянии систем центрального отопления, водоснабжения, канализации в учебном корпусе	5
2.	Уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	5
3.	Своевременное проведение ремонтно-строительных работ	5
4.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	20

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
10-20	от 26
5-10	до 25
менее 5	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы сантехника

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Содержание в исправном состоянии теплоузла, отопительной системы, системы водоснабжения и канализации	5
2.	Уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	3
3.	Своевременное проведение ремонтных работ	5
4.	За выполнение особо важных срочных работ	2
5.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	20

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
10-20	от 26
5-10	до 25
менее 5	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы уборщика служебных помещений

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	5
2.	Качественная уборка убираемых помещений	10
3.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	20

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
10-20	от 26
5-10	до 25
менее 5	не устанавливается

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы швеи

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
-------	-----------------------	---------------

1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	10
2.	Соблюдение сохранности концертных костюмов	5
3.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	5
	Максимальное количество баллов	20

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
10-20	от 26
5-10	до 25
менее 5	не устанавливается

**Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы
электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Содержание в исправном состоянии электропроводки, розеток, выключателей, электроприборов	5
2.	Уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей	5
3.	Своевременное проведение ремонтных работ	5
4.	За выполнение особо важных срочных работ	3
5.	Соблюдение режима работы и трудовой дисциплины	2
	Максимальное количество баллов	20

При сумме баллов, соответствующей выполнению критериев оценки и наличия фонда оплаты труда, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Исполнение показателей, баллов	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, % от должностного оклада
10-20	от 26
5-10	до 25
менее 5	не устанавливается

Приложение 2

к Положению об оплате труда,
материальном поощрении и материальной помощи работников
ГБПОУ СК «СККИ»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
интенсивности и высоких результатов работы
преподавателей и концертмейстеров ГБПОУ СК «СККИ»**

№ п/п	Направление деятельности	Кол-во баллов	Подтверждение
1	2	3	4
1. Научно-творческая работа			
1.1.	Публикация монографии	100 (делится на количество соавторов)	Ксерокопия титульного листа, оглавления
1.2.	Публикация статьи в российском журнале, включенном в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора наук.	50 (делится на количество соавторов)	Ксерокопия титульного листа, оглавления
1.3.	Публикация статьи в журналах и сборниках научных трудов - местного уровня - российского уровня - международного уровня	10 20 30 (делится на количество соавторов)	Ксерокопия титульного листа, оглавления
1.4.	Издание авторских сочинений, обработок, аранжировок, инструментовок, сценариев в составе сборника.	10	Ксерокопия титульного листа, оглавления
1.5.	Издание сборника авторских сочинений, обработок, аранжировок, инструментовок (по рекомендации ПЦК).	50	Ксерокопия титульного листа, оглавления, выписка из протокола ПЦК
1.6.	Создание инструментовок, аранжировок музыкальных произведений, сценариев мероприятий, методических пособий, выполненных по заданию ПЦК для обеспечения учебного процесса, утверждённые протоколом ПЦК и сданные в библиотеку колледжа: простой сложности; средней сложности; повышенной сложности (с рецензией профильного специалиста)	За одно произведение 5 10 15	Ксерокопия титульного листа, оглавления, выписка из протоколов ПЦК. Копия рецензии (для повышенной сложности)

1	2	3	4
1.7.	Работа преподавателей в качестве председателей или членов жюри по направлению администрации колледжа: - всероссийского конкурса - регионального конкурса - краевого конкурса - муниципального конкурса	25 20 15 5	Вызов с визой администрации
2. Научно-исследовательская работа студентов			
2.1.	Руководство студенческим творческим проектом, завоевавшим Гран-При Всероссийского конкурса (под эгидой Министерства культуры РФ, на базе ведущих профильных ВУЗов), по направлению колледжа	70	Копия диплома лауреата
2.2.	Руководство студенческим творческим проектом, ставшим лауреатом Всероссийского конкурса (под эгидой Министерства культуры Российской Федерации, на базе ведущих профильных образовательных организаций высшего профессионального образования), по направлению колледжа	50	Копия диплома лауреата
2.3.	Руководство студенческим творческим проектом, ставшим лауреатом Всероссийского, международного конкурса, по направлению колледжа	30	Копия диплома лауреата
2.4.	Руководство студенческим творческим проектом, ставшим лауреатом межрегионального конкурса (под эгидой Министерства культуры РФ, на базе ведущих профильных ВУЗов), по направлению колледжа	40	Копия диплома лауреата
2.5.	Руководство студенческим творческим проектом, ставшим лауреатом межрегионального конкурса, по направлению колледжа	20	Копия диплома лауреата
2.6.	Руководство студенческим творческим проектом, ставшим дипломантом конкурса (под эгидой Министерства культуры РФ, на базе ведущих профильных ВУЗов), по направлению колледжа	25	Копия диплома дипломанта
2.7.	Руководство студенческим творческим проектом, ставшим лауреатом краевого конкурса (жюри конкурса из представителей профессорско-преподавательского состава ведущих профильных ВУЗов), по направлению колледжа	30	Копия диплома лауреата
2.8.	Руководство студенческим творческим проектом, ставшим лауреатом краевого конкурса, по направлению колледжа	15	Копия диплома лауреата

1	2	3	4
2.9.	Руководство студенческой научной работой, опубликованной в научном журнале, сборнике трудов.	15	Ксерокопия титульного листа, оглавления
2.10.	Руководство студенческим творческим проектом, в рамках работы научно-студенческого общества СККИ (как вид деятельности)	10	Протокол ПЦК
2.11.	Подготовка и участие студентов во всероссийских и межрегиональных конкурсах (по рекомендации ПЦК).	15	Копия грамоты за участие
3. Учебно-методическая работа			
3.1.	Издание учебных пособий, учебно-методических пособий: с грифом Минобразования СК без грифа	100 50 (делится на количество соавторов)	Ксерокопия титульного листа, оглавления
3.2.	Выступление в рамках научно-методической конференции	15	Направление администрации и программа конференции
3.3.	Проведение тематического открытого урока (согласно плану работы ПЦК)	5	выписка из протокола ПЦК с положительной оценкой
3.4.	Разработка нового МДК по программам по ОПОП при введении новых предметов или изменения ФГОС	30 (делится на количество соавторов)	Ксерокопия титульного листа, оглавления, выписка из протокола ПЦК
3.5.	Работа в качестве секретаря ПЦК, административного совета, педагогического совета.	5	Выписка из протокола
3.6.	Результат работы преподавателя по самообразованию (методические разработки в рамках работы ПЦК)	5	Подтверждение ПЦК
3.7.	Отсутствие дисциплинарных взысканий за полугодие	5	Подтверждение ОК
3.8.	Отсутствие замечаний по ведению учебной и отчетно-плановой документации	5	Подтверждение учебной части
3.9.	Работа по сохранению контингента (отсутствие выбывших студентов по причине неуспеваемости) (для преподавателей)	5	Подтверждение ПЦК
4. Концертная работа			

1	2	3	4
4.1.	Подготовка и проведение сольного концерта студента, концерта класса преподавателя или концерта студенческого коллектива: оркестра, хора, ансамбля, хореографического коллектива (по рекомендации ПЦК). (продолжительность не менее 45 минут, для исполнителей на духовых инструментах – не менее 30 минут)	20 преподавателю, 20 концертмейстеру	Афиша, видеозапись, протокол ПЦК
4.2.	Подготовка и проведение статусного сольного концерта студента, класса преподавателя или концерта студенческого коллектива: оркестра, хора, ансамбля, хореографического коллектива (по рекомендации ПЦК)	50 преподавателю, 50 концертмейстеру	Афиша, видеозапись, протокол ПЦК
4.3.	Постановка и проведение мероприятия класса преподавателя со студенческими коллективами колледжа (по плану работы колледжа, заданию ПЦК) – для отделения РТП - простой сложности - средней сложности - повышенной сложности (продолжительность не менее 45 минут)	10 20 40	Видеозапись, афиша, выписка из протокола ПЦК
4.4.	Подготовка и проведение сольного концерта преподавателя, концерта ансамбля преподавателей (по рекомендации ПЦК). (за каждую новую программу продолжительностью не менее 1 часа (для исполнителей на духовых инструментах не менее 40 минут)	20 преподавателю, 20 концертмейстеру	Афиша, видеозапись, протокол ПЦК
4.5.	Подготовка и проведение статусного сольного концерта преподавателя, концерта ансамбля преподавателей (по рекомендации ПЦК). (за каждую новую программу продолжительностью не менее 1 часа (для исполнителей на духовых инструментах не менее 40 минут)	50 преподавателю, 50 концертмейстеру	Афиша, видеозапись, протокол ПЦК
4.6.	Подготовка и проведение сольного выступления студентов или студенческих коллективов в концертах различного уровня при условии не повторения номеров.	5	Заверенная ПЦК копия программы концерта
4.7.	Участие концертмейстера в выступлении студентов или студенческих коллективов в концертах различного уровня.	5	Заверенная ПЦК копия программы концерта

1	2	3	4
4.8.	Участие преподавателя в концертах различного уровня. Ведение концерта (кроме студенческих)	5 5	Заверенная ПЦК копия программы концерта
5. Воспитательная работа			
5.1.	Организация и проведение мероприятий по гражданскому и патриотическому воспитанию студентов, по профилактике правонарушений, алкоголизма, наркомании и ВИЧ-инфекций среди студентов; формированию этнокультурных компетенций: круглые столы, конкурсы, конференции. Дни отделения, профессиональные праздники (по поручению администрации)	10	Афиша, материалы мероприятия
5.2.	Подготовка и участие сборных команд СККИ в спортивно-оздоровительных мероприятиях: - среди студентов СККИ; - среди студентов г. Ставрополя; - среди студентов Ставропольского края. - среди студентов СКФО	10 20 25 30	Копия грамот
5.3.	Подготовка и участие сборных команд преподавателей СККИ в спортивно-оздоровительных мероприятиях: -среди преподавателей СККИ; -среди преподавателей г. Ставрополя; -среди преподавателей Ставропольского края. -среди преподавателей СКФО праздники (по поручению администрации)	10 20 25 30	Копия грамот
5.4.	Работа в общежитии – проведение преподавателями внеучебных мероприятий со студентами: творческих вечеров, организация конкурсов, выставок, встреч и пр. (кроме кураторов)	5 (за каждый вид деятельности)	Афиша, материалы мероприятия, отчетные документы
5.5.	Работа преподавателя по проведению мероприятий социальной значимости.	10	Подтверждение администрации, профкома
6. Профорientационная работа.			
6.1.	Организация и участие в профорientационных мероприятиях, проводимых СККИ в ДМШ и ДШИ (с предоставлением отчетности) - организация мероприятия - участие в мероприятии	15 10	Вызов, подтверждение
6.2.	Публикации, информационные сообщения, выступления и интервью в СМИ профорientационной направленности.	5	Ксерокопия публикации

1	2	3	4
6.3	Организация и проведение методических семинаров для преподавателей ДМШ и ДШИ; преподавателей школ по вопросам профориентации.	10	Вызов, подтверждение
7. Работа на образовательный комплекс края			
7.1.	Организация и проведение семинаров, мастер-классов, лекций, августовских (краевых и городских) конференций для педагогических работников, руководителей образовательных учреждений (по плану работы колледжа).	10 (за каждое мероприятие)	Вызов, подтверждение
7.2.	Подготовка и участие в конкурсе «Учитель года» среди преподавателей ССУЗов отрасли культуры и искусства Ставропольского края, а также в других конкурсах среди преподавателей.	10 за каждый этап	Копия диплома
7.3.	Оказание методической помощи в ДМШ и ДШИ (по плану работы колледжа): - рецензирование программ - создание методических пособий - проведение обучающих семинаров	5 10 10	Копия рецензий протокол ПЦК
8. Особые достижения в подготовке студентов			
8.1.	Зачисление студентов и выпускников хореографического отделения в штат ансамблей - краевого уровня - регионального уровня -ведущих концертных ансамблей («Берёзка», ансамбля им.Александрова, ансамбля им.Моисеева , «Тодес» и др.)	10 25 50	Справка с места работы

Примечание:

в критериях оценки интенсивности и высоких результатах работы педагогических работников учитываются направления для участия в работе жюри, оказания методической помощи, для участия в мероприятиях по плану работы колледжа и министерства культуры Ставропольского края только с резолюцией директора «Направить».

концертные выступления больших творческих коллективов колледжа (оркестров, ансамблей, хоров, хореографических коллективов) для руководителей этих коллективов в критериях оценки не учитываются.

понятие статусного мероприятия (концерт и др.) предполагает выполнение следующих требований:

высокий уровень исполнительского мастерства, подтвержденный ПЦК и худ.советом (желательно участие исполнителя в творческих проектах под эгидой Министерства культуры РФ на базе ведущих профильных ВУЗов),

масштабность проводимого мероприятия (концерта и др.), профориентационная направленность (приглашение учащихся и преподавателей ДМШ и ДШИ, творческой общности и др.),

согласование с администрацией колледжа вопросов организации и проведения мероприятия (концерта и др.).