МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Башантинский колледж им. Ф.Г. Попова (филиал)

 федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего профессионального образования

«Калмыцкий государственный университет»

|  |  |
| --- | --- |
| **РАССМОТРЕНО**на заседании Совета колледжа Протокол от «\_\_»\_\_\_\_\_\_201\_\_ г. №\_\_\_ | **УТВЕРЖДАЮ**Директор БК им.Ф.Г.Попова(филиал) ФГБОУ ВПО «КалмГУ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.У.Эдгеев  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.№\_\_\_ |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке стимулирующих выплат (надбавок и доплат)**

**в колледже**

Городовиковск

**1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральными законом Российской Федерации от 29.12. 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», разделом VI Оплата и нормирование труда Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 14 июня 2013 г. N 464 г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», Положением Башантинского колледжа им. Ф.Г. Попова (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Калмыцкий государственный университет», Коллективным договором между администрацией и работниками колледжа, действующими локальными нормативными актами, трудовыми договорами (контрактами).

Целью настоящего Положения является отражение порядка установления стимулирующих выплат временного, постоянного и разового характера для работников Башантинского колледжа им.Ф.Г. Попова (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Калмыцкий государственный университет», за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Стимулирующие выплаты (далее - премии, поощрительные выплаты) устанавливаются в колледже приказами директора в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) и предельными размерами не ограничиваются.

**2. Виды премий (поощрительных выплат)**

Премии, поощрительные выплаты в колледже выплачиваются при наличии финансовых средств из средств федерального бюджета и доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (далее - внебюджетные средства) в виде:

- стимулирующих выплат (премий) по итогам работы за месяц;

- стимулирующих выплат (премий) по итогам работы за квартал;

- стимулирующих выплат (премий) по итогам работы колледжа в целом;

- не реже одного раза в год;

- стимулирующих выплат (премий) разового характера (далее разовые поощрительные выплаты).

**3. Источники выплаты премий**

**(стимулирующих, разовых поощрительных выплат)**

Источником выплаты премий (стимулирующих выплат, разовых поощрительных выплат) является стимулирующий фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующий фонд оплаты труда за счет средств федерального бюджета состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя образовательного учреждения определятся в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с заключенным трудовым договором и квалификационной категорией по итогам аттестации. Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя за счет бюджетных средств в месяц не должна превышать 103 процента.

Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя образовательного учреждения за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВПО «КалмГУ».

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются решением ректора ФГБОУ ВПО «КалмГУ».

Стимулирующая часть фонда оплаты труда за счет средств федерального бюджета педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения планируется в размере 30 процентов от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам.

Помимо указанного источника на стимулирующие выплаты работникам могут направляться доходы, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**4. Критерии (основания) премирования**

**(установления разовых поощрительных выплат**)

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в колледже являются:

**4.1. Показатели стимулирования персонала**

 **за качество и количество труда**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** **п/п**  | **Категория персонала**  | **Выплаты стимулирующего характера**  | **Показатели** | **Размер выплаты**  | **Источник финансирования** |
| **1** | Работники колледжа  | За интенсивность и высокие результаты работы  | а) участие в выполнении контрольных цифр приема в образовательное учреждение; б) участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, программ углубленной подготовки (повышенного уровня); в) подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных),республиканских олимпиад, смотров, конкурсов и др.; г) выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; д) внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет; е) интенсивность работы и качественное проведение нового набора; ж) интенсивность работы при проведении олимпиад среди обучающихся, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для обучающихся и работников; з) интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе; и) интенсивность работы в обеспечения платных образовательных услуг;  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств |
| **2** | Работники колледжа  | За качество выполняемых работ  | а) не более 10% от общего числа обучающихся, отчисленных до окончания срока обучения по неуважительной причине; б) создание учебно-методических комплектов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные рецензии; в) руководство курсовыми и дипломными работами (проектами), получившими реальные практические результаты;г) использование современных образовательных технологий (в том числе информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса; д) показатели проводимых рейтинговых оценок образовательной деятельности; е) обеспечение качественной работы подразделений, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и других процессах управления учреждением; ж) обеспечения безопасности, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной деятельности; з) качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства; и) оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью; к) своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.); л) безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения; м) качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в колледже (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений); н) качественное и своевременное выполнение заданий директора; о) своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 3 | Работники колледжа  | Премиальные выплаты по итогам работы  | а) не менее 50% от общего числа выпускников, трудоустроенных по полученной профессии; б) участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; в) организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий; г) участие в развитии научно-технического творчества обучающихся. д) особые заслуги перед колледжем; е) оперативное выполнение особо важных заданий руководства колледжа; ж) качественная и оперативная подготовка объектов колледжа к зимнему сезону; з) своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;и) своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками; к) качественное выполнение положений коллективного договора; л) критерии оценки работы основного персонала, заместителей директора и главного бухгалтера, предлагаемые субъектом федерации; м) непрерывный стаж работы  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается 3-5лет- до 5 %; 5-10- до10%; 10-15-до15%; 15и бо-лее-до25%  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |

**4.2. Перечень критериев оценки эффективности работы:**

**4.2.1. Перечень общих критериев оценки эффективности работы других педагогических работников, специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п**  | **Категория персонала**  | **Показатели**  | **Критерии**  | **Размер** **выплаты**  | **Источник финансирования**  |
| 1 | Работники колледжа  | Соответствие функционирования и развития учреждения уставу, программе развития и локальным актам  | а) Наличие и качество документов (положение колледжа, учредительный договор, локальные акты, лицензия, свидетельство о государственной аккредитации, программа развития, план развития на учебный год, учебно-программная документация и др.); б) наличие государственно-общественной системы управления образовательным учреждением.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 2 | Работники колледжа | Уровень организации управления и контроля за учебно-воспитательным процессом, качество подготовки выпускников  | а) Выполнение контрольных цифр приема обучающихся; б) полнота выполнения учебных планов и программ; в) результаты итоговой государственной аттестации; г) участие во всероссийских, региональных, республиканских олимпиадах, смотрах, конкурсах; д) процент охвата обучающихся дополнительным образованием; е) наличие концепции воспитательной работы; ж) процент охвата обучающихся кружковой и спортивно-массовой работой.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| **3** | Работники колледжа  | Уровень организации управления и контроля за всеми подразделениями учреждения  | а) Наличие в плане работы на учебный год разделов по организации управления и контроля за деятельностью бухгалтерской службы, службы по обеспечению безопасности учреждения, и т.д.; б) наличие документов о разграничении компетенции между руководителями учреждения и осуществление контроля за деятельностью всех подразделений образовательного учреждения; в) процент внебюджетных средств в смете расходов.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 4 | Работники колледжа  | Соответствие содержания образования федеральным государственным образовательным стандартам, государственным образовательным стандартам и требованиям работодателей  | Наличие утвержденных учебных планов и программ в соответствии со стандартами, учебно-методического сопровождения.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 5 | Работники колледжа  | Организация инновационной деятельности, обновление образовательных технологий  | а) Организация и обеспечение инновационной деятельности: использование современных образовательных технологий, включая информационные, наличие экспериментальной площадки, ресурсного центра, новых форм организации учебного процесса; б) введение новых специальностей, профессий.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 6 | Работники колледжа  | Подготовка кадров в соответствии с потребностями рынка труда  | а) Проведение мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах; б) наличие заказа на под-готовку кадров (работодателей, службы занятости, республики, органа местного самоуправления и т.д.); в) наличие договоров с предприятиями, организациями по организации практики обучающихся; г) процент трудоустроившихся по полученной специальности; д) наличие службы по трудоустройству.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| **7** | Работники колледжа  | Включение образовательного учреждения в систему многоуровневой подготовки  | а) Наличие интегрированных программ профессионального образования, обеспечивающих подготовку высококвалифицированных рабочих и рабочих особо сложных профессий; б) ресурсное обеспечение программ непрерывного профессионального образования; в) создание системы информационной и консультационной поддержки граждан и работодателей по вопросам получения непрерывного профессионального образования.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 8 | Работники колледжа  | Организация работы по развитию учебно-материальной базы  | а) Наличие учебно-материальной базы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и государственными образовательными стандартами, требованиями санитарно-гигиенических норм и пожарной безопасности; б) наличие нормативной документации по охране труда и обеспечению жизнебезопасности образовательного учреждения; в) своевременность и обоснованность списания оборудования; г) процент обеспеченности библиотеки электронными ресурсами; д) подключение к сети ИНТЕРНЕТ; е) наличие автоматизированной системы управления образовательным учреждением; ж) наличие и эффективность использования материально-технической базы для внеучебной работы с обучающимися; з) объем внебюджетных средств, используемых на развитие учебно-материальной базы образовательного учреждения.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными раз-мерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 9 | Работники колледжа  | Наличие системы текущего и предвари-тельного контроля за финансово- хозяйственной деятельностью  | а) Проведение проверок бухгалтерии, принятие мер по устранению финансовых нарушений; б) результаты инвентаризации.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
|  | Работники колледжа  | Организация работы по социальной поддержке обучающихся, в т.ч. детей-сирот, детей, ли-шившихся попечения родителей, и детей, находящихся под опекой, попечительством  | а) Организация питания обучающихся; б) численность детей-сирот, детей, лишившихся попечения родителей, и детей, находящихся под опекой, попечительством; в) материальная обеспеченность детей-сирот, детей, лишившихся попечения родителей, и детей, находящихся под опекой, попечительством в соответствии с нормами, предоставления льгот; г) состояние, оформление документов на детей-сирот, детей, лишившихся попечения родителей, и детей, находящихся под опекой, попечительством.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 11 | Работники колледжа  | Уровень исполнительской дисциплины  | а) Своевременность представления документов, информации и отчетов; б) выполнение трудового договора с учредителем; в) оформление правоустанавливающих документов; г) сохранность федеральной собственности; д) соблюдение сроков прохождения учреждением лицензирования, государственной аккредитации; е) соблюдение финансовой дисциплины; ж) целевое расходование бюджетных средств; з) прохождение аттестации в установленные сроки; и) повышение квалификации.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| **12** | Работники колледжа  | Превышение объемных показателей  | Превышение объемных показателей в 2 и более раза.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |

**4.2.2. Перечень целевых показателей оценки эффективности работы заместителей директора, главного бухгалтера, экономиста:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** **п/п**  | **Категория персонала**  | **Показатели**  | **Критерии**  | **Размер** **выплаты**  | **Источник финансирования**  |
| **1** | заместители директора, главныйбухгалтер, ведущий экономист | Реализация программ среднегопрофессионального образования  | а) Выполнение контрольных цифр приема; б) Результаты и своевременность прохождения учреждением процедур лицензирования и государственной аккредитации; в) Количество специальностей и профессий, по которым осуществляется подготовка кадров: - базового уровня; - повышенного уровня; г) Количество обучающихся за счет средств федерального бюджета: - базового уровня; - повышенного уровня; д) Количество обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; е) Количество обучаемых граждан других субъектов Российской Федерации (межрегиональная подготовка): - базового уровня; - повышенного уровня; ж) Количество победителей и призеров республиканских, всероссийских, региональных и международных олимпиад.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| **2** | заместители директора, главныйбухгалтер, ведущий экономист | Реализация программ дополнительного профессионального образования  | Наличие программ дополнительного профессионального образования: - повышения квалификации; - подготовки и переподготовки кадров.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 3 | заместители директора, главныйбухгалтер, ведущий экономист | Квалификация педагогических работников  | Процент преподавательского состава (без совместителей) с: - учеными степенями и (или) учеными званиями; - высшей квалификационной категорией.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 4 | заместители директора, главныйбухгалтер, ведущий экономист | Развитие и содержание материально-технической базы учреждения за счет средств федерального бюджета и внебюджетных источников  | а) Проведение капитального и текущего ремонта объектов за счет средств приносящей доход деятельности.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| **5** | заместители директора, главныйбухгалтер, ведущий экономист | Финансовая деятельность учреждения  | а) Отсутствие фактов не-целевого использования средств федерального бюджета; б) Отсутствие на конец года остатков бюджетных средств на лицевом счете учреждения (за исключением средств от сдачи в аренду имущества учреждения); в) Наличие всех необходимых правоустанавливающих документов, оформленных в установленном порядке на все объекты недвижимости и земельные участки учреждения.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 6 | заместители директора, главныйбухгалтер, ведущий экономист | Уровень исполнительской дисциплины  | а) Своевременное выполнение учреждением решений Правительства Российской Федерации, Минобрнауки России, Рособразования, Рособрнадзора, Министерства образования, науки и культуры РК, ФГБОУ ВПО «КалмГУ»; б) Отсутствие у заместителя директора учреждения неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания; в) Соблюдение установленных сроков сдачи от-четности.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| **7** | заместители директора, главныйбухгалтер, ведущий экономист | Отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации, и Республики Калмыкии вдеятельности учреждения  | а) Отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок Генеральной прокуратурой Российской Федерации, Счетной палатой, другими федеральными и региональными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение мероприятий по контролю (надзору); б) Отсутствие вынесенных судами Российской Федерации частных постановлений, определений о наложении штрафов; в) Отсутствие обращений других органов власти, организаций и граждан, свидетельствующих о нарушении законодательства Российской Федерации; г) Соблюдение правил техники безопасности.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
| 8 | заместители директора, главныйбухгалтер, ведущий экономист | Повышение социального статуса сотрудников  | Рост заработной платы основного персонала за счет всех источников финансирования, в том числе за счет средств приносящей доход деятельности.  | не менее 5% от оклада (ставки), максимальными размерами не ограничивается  | фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и внебюджетных средств  |
|  |  |  |  |  |  |

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества, интенсивности, эффективности работы для работников колледжа.

При этом директору подается докладная записка с предложением и обоснованием о поощрении работника.

Размер премии для директора устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВПО «КалмГУ».

**4.3. Стимулирование труда преподавателей, классных руководителей, заведующих кабинетами, работников воспитательной службы**

 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фот из всех законодательно разрешенных источников финансирования.

1. Стимулирующие выплаты по результатам труда.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания обучающихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, включающие перечень показателей:

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерий**  | **Содержание критерия**  |
| Сформированность предметных компетенций  | Наличие знаний, умений и способностей обучающихся, обеспечивающих успешность освоения государственных образовательных и федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ  |
| Сформированностьинформационно-технологической компетенции-обучающихся студентов  | Сформированность умения у обучающихся самостоятельно искать, анализировать, производить отбор, преобразовывать, сохранять, интерпретировать информацию при помощи реальных технических и информационных технологий  |
| Сформированность социальной компетенции  | Обучающиеся способны брать на себя ответственность, участвуют в совместном принятии решений, способны быть лидером  |
| Сформированность коммуникативной компетенции обучающихся студентов  | Обучающиеся владеют навыками устного и письменного общения, иностранным языком на функциональном уровне, культурой общения. |
| Сохранение и укрепление здоровья обучающихся студентов  | У обучающихся сформирована культура здоровья, отсутствует отрицательная динамика в показателях здоровья.  |
| Уровень социализации обучающихся студентов  | Интеграция обучающихся в социальную среду, усвоение социальных норм и ценностей, на основе которых формируется личность. Социализация осуществляется через социальную адаптацию (активное приспособление к социальной среде), социальную автономизацию (представление о себе как о личности), социальную активность (готовность к действиям).  |
|  |  |

**Размер доплат определяется следующим образом:**

1. Производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев для каждого работника.

2. Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

3. Среднемесячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла, но не более 150 рублей за балл. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующей выплаты каждому работнику. Он будет выплачиваться равными долями в течение полугодия или один раз в 6 месяцев по итогам работы.

4. Настоящий раздел Положения устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников образовательного учреждения.

5. Стимулирующие выплаты устанавливаются 1 раз в полугодие по результатам труда в предыдущие шесть месяцев, либо по результатам труда за месяц.

6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками образовательного учреждения.

7. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения распределяются комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ и согласовываются с Профкомом работников.

8. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Совете колледжа создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее - Комиссия).

9. Организация деятельности Комиссии:

9.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Педагогического совета, которая утверждается приказом директора

9.2. Состав комиссии в количестве от 5 до 9 человек избирается на заседании Педагогического совета.

9.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Педагогического совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений. 9.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

9.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие для подведения итогов работы.

9.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

9.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

9.8. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями по IV разделу Положения.

10. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения:

10.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации колледжа для исправления и доработки в 5-ти -дневный срок.

10.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

10.3. С момента ознакомления работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору колледжа. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

10.4. Директор колледжа инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

10.5. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в отдел бухгалтерского учета для экономического расчета.

10.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику определяется путем умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по учреждению.

10.7. В приказе о премировании размер стимулирующих выплат указывается в процентном отношении к базовому должностному окладу (заработной плате).

11. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы:

11.1. В случае несогласия с решением Совета колледжа о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерацией порядке.

**4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности:**

**4.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателей:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Показатели критериев | Кол-во баллов |
| 1 | Сформированность предметных компетенций обучающихся  | 1.1 Успеваемость студентов по дисциплине, междисциплинарному курсу, учебной практике, производственной практике (своевременный выход на промежуточную аттестацию)  | 100% - 5 баллов 95-99% - 3 балла 91-94% - 2 балла 90% и ниже – 0 баллов  |
|  |  | 1.2 Качество знаний студентов по результатам промежуточной и итоговой государственной аттестации: - промежуточная аттестация- итоговая государственная аттестация: итоговый междисциплинарный экзамен; ВКР (руководство 8 и более работ). При меньшем количестве ВКР (3-4) баллы определяются пропорционально количеству дипломных работ. При руководстве 1-2 ВКР  | 75% и выше – 5 баллов 65-74 % - 4 балла 55-64% - 3 балла 50-54% - 2 балла 49% и ниже – 0 баллов 75% и выше – 8 баллов 65-74% -5 баллов 55-64% -3 балла 50-54% -2 балла 49 и ниже – 0 баллов 75% и выше – 10 баллов 65-74% -8 баллов 55-64% -5 баллов 50-54% -3 балла 49 и ниже – 0 баллов 1 балл  |
|  |  | 1.3. Результативность участия студентов в предметных олимпиадах, творческих и интеллектуальных конкурсах одаренных и талантливых студентов  | Наличие призовых мест: международный уровень – 15 баллов всероссийский уровень – 12 баллов региональный уровень - 8 баллов уровень ОУ - 5 баллов Участие: - международный уровень – 8 баллов всероссийский уровень – 6 баллов региональный уровень - 4 балла уровень ОУ - 2 балла Достижения одного студента устанавливаются по наивысшему результату. Разные достижения суммируются  |
|  |  | 1.4.Результативность участия студентов в научно-практических конференциях, исследовательской деятельности, смотрах, выставках, в творческих конкурсах  | Наличие призовых мест: международный уровень – 10 баллов всероссийский уровень – 8баллов региональный уровень - 5 баллов уровень ОУ - 3 балла Участие: - международный уровень –5 баллов всероссийский уровень – 3 балла региональный уровень - 2 балла уровень ОУ - 1 балл Достижения одного студента устанавливаются по наивысшему результату. Разные достижения суммируются  |
| 2 | Информационно-технологические компетенции  | 2.1. Результативность использования ИКТ: - в образовательном процессе - разработка электронных учебников, пособий  | использует систематически- 5 баллов использует периодически - 1 балл за каждый учебник – 10 баллов за каждое пособие - 8 баллов |
| 3 | Результаты участия вучебно-методической и исследовательской деятельности  | 3.1. Зафиксированное участие в семинарах, конференциях и мероприятиях различных направлений (выступления, организация выставок, презентации)  | всероссийский уровень - 8 баллов региональный уровень - 6 баллов республиканский уровень - 5 балловрайонный–4 баллаколледжный - 2 балла Достижения суммируются  |
| 3.2. Проведение: -открытого учебного занятия; - внеклассного мероприятия по дисциплине -мастер-класса  | за каждое занятие - 5 баллов за каждое мероприятие - 5 баллов за каждый мастер-класс - 5 баллов Результаты суммируются  |
| 3.3.Издание авторских программ, учебных пособий, учебно-методических комплексов по дисциплине, междисциплинарному курсу, практической подготовке (с внешней рецензией)  | авторская программа- 4 балла пособие - 6 баллов **ЭУМКД:** - 25 баллов -20 баллов– 15 баллов **УМКД:** - 10 баллов - 6 баллов– 3 балла.Результаты суммируются  |
|  |  | 3.4. Обобщение педагогического опыта и его представление: - обобщение опыта на региональном уровне - защита опыта в виде устной презентации (педагогические чтения, методические мероприятия т.д.) - в виде целостного описания педагогического опыта - публикаций - портфолио преподавателя | 20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов 5 балловРезультаты суммируются  |
|  |  | 3.5. Призовые места в профессиональных конкурсах, смотрах, соревнованиях | Очное участие: всероссийский уровень - 12 баллов региональный уровень - 10 баллов республиканский уровень - 5 баллов районный уровень- 3 баллаколледжный уровень - 2 балла Заочное участие: всероссийский уровень - 6 баллов региональный уровень - 5 баллов республиканский уровень - 3 балларайонный уровень -2 балла-колледжный уровень - 1 балл  |
| 4 | Качество работы с документацией  | 4.1. Отсутствие замечаний к оформлению журналов учебных занятий и зачетных книжек. 4.2.Объективность и своевременность выставления текущих оценок и их накопляемость, результатов ежемесячной и промежуточной аттестации. 4.3.Наличие замечаний коформлению журналов учебных занятий и зачетных книжек.  | 3 балла 3 балла 0 баллов  |
| 5 | Наличие государственных и отраслевых наград  | Наличие наград согласно **постановления 159**  | 10% от должностного оклада  |
| 6 | Профориентационная работа | Участие в профориентационной работе | до 5 баллов |
| 7 | Результаты участия в общественной жизни  | Участие в общественной жизни колледжа, района, республики (субботники, демонстрации, подписка на периодические издания) | до 5 баллов |

**4.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего кабинетом:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п**  | **Критерии**  | **Показатели критериев**  | **Количество баллов по каждому показателю критериев**  |
| 1 | Содержание учебного кабинета  | Активное участие в подготовке кабинета к новому учебному году  | до 5 баллов  |
| Эстетика оформления кабинета  | до 3 баллов |
| Эстетика озеленения кабинета  | до 4 баллов |
| Положительная динамика развития кабинета в соответствии с планом  | до 2 баллов |
| Оформление сменного информационного стенда по технике безопасности, охране труда, профилактике здоровья  | до 2 баллов |

**4.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п**  | **Критерии**  | **Показатели критериев**  | **Количество баллов по каждому показателю критериев**  |
| 1 | Уровень социализации обучающихся | Коллективные достижения обучающихся в социально-значимых проектах, акциях и др.  | 10 баллов - международный и всероссийский уровень; 6 баллов - региональный уровень; 4 балла - республиканский уровень; 3 балла – районный уровень;от 2 до 1 балла - уровень ОУ. Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату,  |
| Участие группы в жизни социума  | до 5 баллов  |
| Охват обучающихся группы организованными формами отдыха в каникулярное время  | 5 баллов – 85-100%; 4 балла – 75-84%; 3 балла – 65-74%; 2 балла – 55-64%; 1 балл – 30-54%.  |
| Регулярное проведение классных часов | до 5 баллов  |
| 2 | Сохранение и укрепление здоровья обучающихся | Достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.  | 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – республиканский уровень; 3 балла – районный;От 2 до 1 балла – уровень ОУ. Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных - суммируются.  |
| 3 | Позитивные результаты деятельности классного руководителя  | Правонарушения и нарушения общественного порядка студентами группы.  | 10 баллов – при отсутствии преступлений и правонарушений; При наличии преступлений и правонарушений - минус 1 балл за каждое нарушение.  |
|  | Пропуски занятий обучающимися.  | 5 баллов – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии пропусков. |
| Сохранение или положительная динамика качества знаний в группе.  | 5 баллов  |
| 100% сохранность контингента обучающихся группы. Отчисление обучающихся без уважительной причины.  | 3 балла 0 баллов  |
| Охват студентов группы кружковой работой (кружки, студии, секции, творческие объединения и др.)  | 5 баллов – 85-100%; 4 балла – 75-84%; 3 балла – 65-74%; 2 балла – 55-64%; 1 балл – 30-54%  |
| Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев: За пределами республики; По республике | 5 баллов 3 балла  |
| Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства  | 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – республиканский уровень;2 балла – районный уровень;Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определенный промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы.  |
| 4 | Признание высоких профессиональных достижений классного руководителя  | Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)  | Очные: 5 балла - всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балл – республиканский уровень. 2 балл – районный уровень;1 балл – уровень колледжа. Заочные: 1 балл - всероссийский уровень.  |
|  |  | Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты.  | 8 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – республиканский уровень; 3 балла – районный уровень;2 балла – уровень колледжа. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы (2)  |
|  |  | Наличие публикаций.  | 5 балла – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 3 балла – республиканский уровень. 2 балла – районный уровень.1 балл – уровень колледжа.При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.  |
|  |  | Проведение открытого классного часа | 5 баллов |
|  |  | Проведение тематических родительских собраний.  | 3 балла  |
| 5 | Качество работы с документацией  | - наличие плана работы классного руководителя;- наличие ежемесячного отчета классного руководителя;- отчет по семестрам;- наличие методических разработок по проведенным классным часам;- наличие портфолио обучающихся; | 1 балл1 балл1 балл2 балладо 5 баллов |

**4.4.5. Критерии оценки профессиональной деятельности**

**руководителя физического воспитания:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п**  | **Критерии**  | **Показатели критериев**  | **Количество баллов по каждому показателю критериев**  |
| 1 | Сформированностьпредметных компетенций  | Позитивная динамика качества знаний обучающихся по итогам полугодия.  | на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла  |
| Сдача норм ГТО.  | 5 баллов – 70% обучающихся и более 3 балла – 50-69%  |
| Выполнение студентами контрольных нормативов по уровню физической подготовки.  | 5 баллов – свыше 90% обучающихся; 3 балла – от 75 до 89%  |
| Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней.  | на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла  |
| Победители и призеры предметных олимпиад, спортивных соревнований общеколледжного,районного,республиканского, регионального, международного уровней.  | Очные: 15 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – республиканский уровень; 4 балла – районный уровень;2 балла – уровень колледжа. Заочные: 5 балла –всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося (команды) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных обучающихся (команд) суммируются.  |
| **2** | Сохранение и укрепление здоровья обучающихся | Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у обучающихся.  | до 5 баллов  |
|  |  | Увеличение количества обучающихся(%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.) Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества обучающихся, посещающих спортивные секции.  | на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 3 балла до 10 баллов  |
|  | Уровень социализации обучающихся | Наличие индивидуальных образовательных траекторий обучающихся (% обучающихся, осваивающих программу по физической культуре через выбранный вид спорта).  | 90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов  |

**4.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-организатора, педагога-психолога, педагога дополнительного образования:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п**  | **Критерии**  | **Показатели критериев**  | **Количество баллов по каждому показателю критериев**  |
| 1 | Сформированность предметных компетенций обучающихся  | Победители и призеры творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций районного, республиканского и регионального уровней.  | Очные: 15 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 7 баллов – республиканский уровень; 5 баллов – районный уровень.Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.  |
| 2 | Сохранение и укрепление здоровья обучающихся | Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества обучающихся, посещающих спортивные секции и клубы в учебном заведении.  | до 5 баллов  |
| Охват обучающихся организованными формами отдыха в каникулярное время.  | 5 баллов – 88 – 100%; 4 балла - 77-87%; 3 балла – 66-76% 2 балла- 51-65% 1 балл- 30-50%  |
| Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.  | 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – республиканский уровень; 2 балла – районный уровень.Достижения коллектива в мероприятиях одного на-правления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются.  |
| 3 | Уровень социализации обучающихся | Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка. Положительная динамика роста преступлений.  | до 10 баллов – отсутствие преступлений и правонарушений; При наличии: -преступлений в группе минус 1 балл за каждое преступление; - правонарушений минус 0,5 балла за каждое правонарушение  |
| Наличие и систематическое обновление банков данных достижений обучающихся в спорте, художественной самодеятельности, обучающихся «группы риска»  | До 5 баллов  |
| Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.  | 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; Достижения коллектива в мероприятиях одного на-правления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются. |
|  |  | Отсутствие или снижение пропусков уроков без уважительных причин.  | до 5 баллов  |
| Стабильность или положительная динамика уровня воспитанности обучающихся групп  | до 5 баллов  |
| Уровень развития самоуправления в группах.  | до 5 баллов  |
| - организация вечеров, праздников, экскурсий, поддержание социально-значимых инициатив обучающихся в сфере их свободного времени, досуга и развлечений.  | До 5 баллов  |
| - работа по трудоустройству, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями, оформлению сберегательных вкладов, использованию ценных бумаг обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.  | До 5 баллов  |
| Качество участия курируемых групп в жизни местного социума ( дежурство в столовой, уборка закрепленной территории).  | Оценка: «отлично» - 5 баллов; «хорошо» - 3 балла; «удовлетворительно» - 0 баллов  |
| 4 | Личные достижения педагогов -организаторов, педагогов – психологов  | а) Публикация статей воспитательного характера, разработка авторских программ, методических пособий, участие в подготовке конференций, семинаров, круглых столов различного уровня. использование современных информационных технологий в воспитательном процессе.  | 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – республиканский уровень; 3 балла – районный уровень;2 балла – уровень колледжа. до 5 баллов  |
|  |  | - владение навыками управления музыкальной аппаратурой, необходимой для проведения общеколледжных мероприятий.  | до 5 баллов  |
|  |  | - востребованность консультативно-педагогической помощи родителями обучающихся- эффективность по гармонизации взаимодействия в системе «преподаватель-обучающийся- родитель» (выступление на педагогических советах, производственных совещаниях, МК классных руководителей, родительских собраниях и т.д.).  | до 5 баллов до 5 баллов  |
|  |  | - взаимодействие с ОВД, КДН, отделом опеки и попечительства,и другими организациями в оказании помощи обучающимся в решении возникших проблем.  | до 5 баллов  |

**5. Порядок установления и выплаты премий**

**( в том числе разовых поощрительных выплат)**

Размеры премий (разовых поощрительных выплат) руководителям структурных подразделений устанавливает директор колледжа.

Объем средств на премирование по итогам работы колледжа в целом распределяется пропорционально фонду должностных окладов структурных подразделений.

Премии по итогам работы колледжа в целом – не реже одного раза в год (за полугодие, за квартал, месяц) выплачиваются тем работникам колледжа, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу колледжа в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Положением колледжа.

Разовые поощрительные выплаты за счет централизованного фонда премирования, устанавливаются директором.

Централизованный фонд премирования устанавливается в размере до 10 процентов от месячного объема фонда оплаты труда учреждения в зависимости от финансовых возможностей колледжа. Премии (разовые поощрительные выплаты) из указанного фонда устанавливаются по личному распоряжению директора по основаниям и критериям, перечисленным в разделе «Критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат)»

Основанием для издания приказа о назначении разовой поощрительной выплаты работнику является докладная записка с резолюцией директора, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному работнику или группе работников колледжа. Указанная докладная записка в обязательном порядке визируется главным бухгалтером на предмет наличия средств по всем законодательно разрешенным источникам финансирования и передается для издания приказа о премировании работника.

Размеры премии (разовой поощрительной выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

Юрисконсульт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Б.Джумашева