


РАССМОТРЕНО
на заседании
Педагогического совета
протокол № 1
от 30 августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГПОУ ЯО
Великосельского аграрного
колледжа
З. – С. В. Телька



Положение о системе оплаты труда в
ГПОУ ЯО Великосельском аграрном колледже

1. Общие положения

1.1 Положение о системе оплаты труда работников ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа (далее соответственно - Положение, учреждения) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области», Постановлением Администрации Ярославской области от 17.02.2006 № 47 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Ярославской области за выполнение функций классного руководителя», Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативными правовыми актами социального развития Российской Федерации, Уставом ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа (далее – колледж), и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений.

1.2 Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников колледжа;
- порядок установления размеров окладов (должностных окладов);
- порядок установления размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;
- размер выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников колледжа;
- размер выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3 Положение распространяется на работников колледжа, функционально подчиненного Министерству образования Ярославской области.

1.4 Основными целями формирования ФОТ работников колледжа являются:

- повышение мотивации работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности и работников в управлении колледжем.

1.5 Основными задачами формирования ФОТ работников колледжа являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в колледж молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников колледжа.

1.6 Формирование ФОТ работников колледжа базируется на следующих основных принципах:

- обязанность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативно правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников колледжа;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работника, качества и результатов труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7 Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год.

1.8 Колледж, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений, утверждаемой постановлением Правительства области, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников.

1.9 Колледж утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его в Министерство образования Ярославской области.

1.10 Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором колледжа по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.11 Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по существующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание колледжа. Указанные должности должны соответствовать уставным целям колледжа.

1.12 Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.13. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

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

2. Формирование ФОТ колледжа

2.1 ФОТ колледжа включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2 В Положении используются следующие термины:

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (-ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусмотренными действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты на наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу, а также прочие выплаты стимулирующего характера (премии, вознаграждения, иные выплаты).

Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

3. Порядок установления должностных окладов.

3.1. Должностные оклады устанавливаются в соответствии с действующим постановлением Правительства области «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области».

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники государственных учреждений, реализующих программу среднего профессионального образования» составляет 5908 рублей.

Размер базового оклада для остальных категорий работников государственных учреждений составляет 5296 рублей.

3.2 Педагогическим и руководящим работникам, в случае признания колледжа высокоэффективным учреждением по результатам эффективности деятельности в соответствии с критериями, установленными приказом Министерства образования Ярославской области, устанавливается коэффициент повышения должностных окладов в размере 15%.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, не превышающей 8.

3.4 Выпускникам государственных учреждений среднего профессионального или (и) высшего образования, другими лицами, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается к должностному окладу коэффициент 0,2 на срок 2 (два) года.

3.5 Педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы по специальности менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в течении 5 (пяти) лет устанавливается коэффициент повышения должностных окладов в размере 30%.

3.6 Месячная заработная плата работников колледжа, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4. Порядок и размер установления доплат

4.1 Доплаты работникам колледжа устанавливаются с целью повышения материальной заинтересованности работников в выполнении как основных, так и дополнительных функциональных обязанностей, а также ответственности за результаты труда.

Размер доплат устанавливается директором колледжа индивидуально по каждому работнику в процентном соотношении к должностному окладу работника или в абсолютной величине.

4.2 Доплаты устанавливаются за:

- условия труда, отклоняющиеся от нормальных (компенсационные выплаты);
- дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, в том числе осуществление функций руководителя группы, проверку тетрадей, заведование учебными лабораториями, кабинетами, залами и т.д., руководство цикловыми методическими комиссиями и методическими объединениями и т.д.;
- за совмещение профессии (должностей);
- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

4.3 Компенсационные выплаты:

№ п/п	Перечень условий для повышения базовых окладов (ставок заработной платы), а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок, в соответствии с которыми установлены указанные выплаты
1.	За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки, в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
2.	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
3.	За работу в неблагоприятных условиях труда	12%, К=0,12
4.	Ежемесячное вознаграждение за классное руководство (кураторство)	10 000,00 руб., в соответствии с постановлением Правительства Ярославской области от 24.04.2020 № 381-п (в ред. от 17.04.2024)

4.4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника колледжа:

№ п/п	Перечень работ	Размер выплат (% к должностному окладу)
1.	Выплаты за осуществление функций руководителя учебной группы при наполняемости группы студентов очной формы обучения: - 13-25 человек	20%

	- до 13 человек	20%
2.	Выплаты за проверку письменных работ студентов по следующим учебным предметам (пропорционально размеру педагогической нагрузки по данным учебным предметам): - русский язык, литература, математика общеобразовательного учебного цикла; - теоретические основы начального курса математики; - иностранный язык общеобразовательного и общего гуманитарного и социально-экономических учебных циклов	10% 10% 10%
3.	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями, залами и т.д.	15%
4.	Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию очной формы обучения	20%
5.	Выплаты за осуществление руководства цикловыми методическими комиссиями и методическими объединениями	20%
6.	Выплаты за осуществление руководства научно-практическим объединением студентов	20%
7.	Иные выплаты: - наставникам вновь принятых преподавателей на 1 семестр;	20%

Примечание:

- иные выплаты устанавливаются приказом строго индивидуально и на конкретный срок.

Так же на основании Постановления Администрации Ярославской области от 17.02.2006 № 47 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Ярославской области за выполнение функций классного руководителя» осуществляются выплаты за выполнение функций классного руководителя.

Выплаты за выполнение функций классного руководителя определяются из расчета 1000 рублей за классное руководство в учебной группе с численностью не менее 25 обучающихся. Для учебных групп с численностью менее установленной, расчет ежемесячного вознаграждения осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

4.5 Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника колледжа:

- увеличение объема работ – 200% должностного оклада;
- организационная работа в инновационных проектах – 45% должностного оклада;
- постановочные работы областных мероприятий – 40% должностного оклада;
- организация работы по охране труда – 10% должностного оклада;
- организация работы по делам ГО и ЧС – 20% должностного оклада;
- ведение персонализированного учета – 50% должностного оклада;
- организация сотрудничества с социальными партнерами – 50% должностного оклада;
- организация работы по технике безопасности – 10% должностного оклада;
- организация работы по аттестации педагогических и руководящих сотрудников – 20% должностного оклада;

- заведование оборудованным кабинетом – 15% должностного оклада;
- работа в комиссии по социальным вопросам – 10% должностного оклада;
- руководство методическими объединениями – 20% должностного оклада;
- работа с техническими средствами – 50% должностного оклада;
- работа с электронной почтой – 20% должностного оклада;

4.6 Почасовая оплата труда:

Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, отработанные преподавателями при работе с заочниками и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы.

Оплата труда преподавателей профессиональных образовательных организаций за часы учебных занятий, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также выполненные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) на 72 часа. Оплата производится только после выполнения преподавателем всей годовой нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

4.7 При проведении педагогической работы сверх часов учебной нагрузки оплата осуществляется за фактически осуществленные работы, по не более следующих нормативов:

- проведение устного экзамена – 0,25 ак. часа на 1 обучающегося;
- проведение письменного экзамена – 4 ак. часов на 1 учебную группу;
- проведение экзамена (квалификационного) – 0,5 ак. часа на 1 обучающегося;
- работа в государственной экзаменационной комиссии – 0,5 ак. часа на 1 обучающегося;
- рецензирование выпускных квалификационных работ – 3 ак. часа на обучающегося;
- руководство деятельностью студентов по выполнению индивидуальных проектов – 0,25 часа на 1 обучающегося.

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1 Определение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа согласно приложению 1 к Положению.

5.2 Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.3 Стимулирующая часть ФОТ включает в себя:

- выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в Ярославской области;
- выплаты стимулирующего характера по результатам труда;
- премии за качество работы в квартале, полугодии, году;
- разовые премии.

6. Порядок установления выплат социального характера

6.1 Кроме вышеназванных выплат, колледж вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовой функции приложение 2 к Положению.

6.2 Социальные выплаты производятся из экономии ФОТ колледжа, а именно:

- оказание материальной помощи;
- единовременные поощрительные выплаты к юбилейным (начиная с 50 лет, через каждые 5

лет) и праздничным датам, в связи с уходом на пенсию.

6.3 Материальная помощь работникам колледжа может быть оказана в следующих случаях:

- в связи с уходом работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с длительной болезнью работника и необходимостью приобретения лекарств или оплаты медицинских услуг;
- в связи со смертью работника или его близкого родственника (родителей, детей, супруга);
- в связи с постигшим работника стихийным бедствием, пожаром, увечьем, несчастным случаем и другими непредвиденными ситуациями.

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа**

1. Общие положения

1.1 Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа устанавливает порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее – выплаты) работникам ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа (далее – колледж).

1.2 Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников колледжа к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.

1.3 Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий и осуществляются в пределах ФОТ колледжа.

1.4 Выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются за качество работы в учебном году.

1.5 Вознаграждения и премии устанавливаются за качество работы в квартале, полугодии, году, а также могут осуществляться разовые вознаграждения и премии.

1.6 Выплаты в виде стимулирующих надбавок работникам колледжа производятся на основании приказа директора колледжа в соответствии с решением комиссии по установлению дополнительных выплат сотрудникам.

1.7 Выплаты стимулирующего характера производятся за счет:

- стимулирующей части ФОТ, которая составляет 20% от общего ФОТ;
- экономии ФОТ;

1.8 Дифференциация работников по категориям «административный персонал», «педагогические работники», «учебно-вспомогательный персонал», «обслуживающий персонал» осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

2. Порядок и размер назначения выплат стимулирующего характера

2.1 Выплаты стимулирующего характера для административного персонала:

- отсутствие жалоб на работу колледжа – 100% должностного оклада;
- участие колледжа в мероприятиях различного уровня – 100% должностного оклада;
- высокий уровень квалификации педагогического состава – 20% должностного оклада;
- отсутствие травматизма в колледже – 50% должностного оклада;
- наличие практики публичных докладов о результатах деятельности колледжа – 20% должностного оклада;
- выполнение особо важных заданий (реализация национальных проектов, проектная деятельность и пр.) – 50% должностного оклада;
- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей – 100% должностного оклада;
- интенсивность труда – 100% должностного оклада.

2.2 Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников:

- высокая результативность образовательного процесса – 100% должностного оклада;
- подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня – 100%

должностного оклада;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы – 100% должностного оклада;

- качественная подготовка и проведение мероприятий городского, областного и других уровней – 100% должностного оклада;

- наставничество – 20% должностного оклада;

- выступления на семинарах, конференциях, советах, методических объединениях – 30% должностного оклада;

- участие в мероприятиях разного уровня – 40 % должностного оклада;

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей – 40 % должностного оклада.

2.3 Выплаты стимулирующего характера для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей – 100% должностного оклада;

- высокий уровень исполнительской дисциплины – 100% должностного оклада;

- отсутствие обоснованных жалоб – 100% должностного оклада;

- интенсивность труда – 100% должностного оклада.

2.4 Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников колледжа может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность (15, 20, 25 лет и более);

- в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками;

- за проведение разовых мероприятий в масштабах колледжа;

- за качественную реализацию образовательных программ;

- за качественную и своевременную подготовку колледжа к новому учебному году;

- за проведение внеочередных инвентаризаций и переоценок по распоряжению вышестоящих организаций;

- за своевременную и качественную отчетность и предоставление различного вида информации в вышестоящие организации;

- за разработку и осуществление мероприятий по усилению и обеспечению мер по сохранности материальных ценностей;

- за разработку и осуществление мероприятий по усилению и обеспечению мер противопожарной безопасности;

- за срочность выполняемой работы;

- за разработку локальных актов;

- за обеспечение выполнения общеобразовательных и целевых программ.

2.5 Размер выплат стимулирующего характера для категории работников, с которыми заключен трудовой договор на основе ведения показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, в виде стимулирующей надбавки за эффективную деятельность определяется в твердой денежной сумме в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

2.6 Размер стимулирующих выплат в виде вознаграждений и премий определяется с учетом качества, объема и значимости проведенной работы, результатов работы, а также итогового показателя эффективности на каждого работника за отчетный период.

2.7 Работникам, отработавшим неполный рабочий месяц, премия выплачивается за время фактической работы. При этом "время фактической работы" - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период

не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

Премия начисляется на должностной оклад, исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде.

2.8 Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

2.9 Выплата премии не производится сотрудникам, увольняемым по следующим основаниям:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны работодателя;
- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

2.10 Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

3. Порядок назначения стимулирующей надбавки за эффективную деятельность

3.1 Комиссией по оценке эффективности деятельности работников ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа проводится оценка эффективности деятельности работника и определяется итоговый показатель эффективности деятельности работников колледжа.

3.2 Протокол заседания Комиссии передается в течение 7 календарных дней в бухгалтерию колледжа для определения конкретного денежного выражения стоимости баллов и оформления акта о денежном выражении стоимости баллов, подписываемый главным бухгалтером.

3.3 Акт о денежном выражении стоимости баллов служит основанием для издания приказа директора колледжа об установлении стоимости балла за эффективную деятельность.

3.4 На основании приказа директора колледжа об установлении стоимости балла за эффективную деятельность комиссией по установлению дополнительных выплат работникам принимается решение по установлению стимулирующей надбавки за эффективную деятельность, которое оформляется протоколом.

3.5 Выплата стимулирующей надбавки за эффективную деятельность работникам колледжа производится на основании приказа директора колледжа.

3.6 Работнику, заключившему трудовой договор о работе по совместительству на основании итоговых показателей эффективности деятельности работников может быть выплачена разовая премия при соблюдении следующих условий в совокупности:

3.6.1 Своевременное предоставление отчета по эффективности деятельности с фиксацией полученных результатов в Комиссию через руководителя структурного подразделения или заместителя директора по направлению деятельности не позднее 14 календарных дней до окончания трудового договора или учебного года;

3.6.2 Наличие экономии ФОТ.

3.7 Работнику, которому поручено выполнение в течении установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по должности преподавателя за дополнительную плату (совмещение должностей), может быть выплачена стимулирующая надбавка за эффективную деятельность при условии установления педагогической нагрузки в количестве 9 (девяти) и более часов в неделю.

3.8 В случае перевода работника на другую должность стимулирующая надбавка за эффективную деятельность или результаты эффективности его деятельности по итогам учебного года (по предшествующей должности) учитываются на соответствующий период (по одному учебному году).

**Показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников
ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа**

№ п/п	Показатели	Индикатор	Расчет показателя
1	Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, экскурсионные и экспедиционные программы и др.)		
	1. Реализация проектов групповых или индивидуальных по дисциплине.	Защита проектов, обучающихся по предмету На уровне колледжа на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне	1 балл за каждого студента 2 балла за каждого студента 3 баллов за каждого студента 5 баллов за каждого студента
	2. Работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному изучению предмета за рамками тарифицированных часов (предметные недели, творческие объединения обучающихся и т.д.)	Количество обучающихся, привлеченных к дополнительному изучению предмета. Защита результатов деятельности через презентацию, проектную работу, выставки, конкурсы по предмету	Массовое участие учащихся (50 и более %) – 3 балла (максимум).
3. Воспитательная работа с обучающимися классного руководителя: - социальные проекты класса, - экскурсии, - волонтерские движения и др.	% обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера. (результат деятельности- публикация на сайте) На уровне колледжа	Свыше 50%: - 1 балл	

		на муниципальном уровне на региональном уровне на федеральном уровне	- 2 балла - 3 балла - 5 баллов
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся		
	1. Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися.	Количество обучающихся, имеющих «3», «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа.	По 1 баллу за каждого ученика (при условии предоставления плана индивидуальной работы со слабоуспевающими обучающимися и результатов контрольных срезов)
	2. Система исследований индивидуальных достижений обучающихся по учебному предмету.	Увеличение количества обучающихся, понизивших (повысивших) оценку по предмету (по результатам отчета за четверть (полугодие))	- 1 балл за каждого обучающегося +1 балл за каждого обучающегося
	3. Результаты мониторинговых исследований по учебному предмету.	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5» Соотношение количества обучающихся, получивших оценки "4", "5" за отчетный период к численности обучающихся по данному предмету	70 – 100% - 3 балла 50 – 69% - 2 балла 35 – 49% - 1 балл
	4. Система исследований индивидуальных достижений обучающихся в спорте, искусстве и т.д. классными руководителями (при обязательном наличии портфолио и карт индивидуальных достижений обучающихся)	При наличии портфолио обучающегося, соответствующего предъявляемым к нему требованиям и карты индивидуальных достижений использует периодически (1 раз в полугодие)	2 балла
	5. Позитивная динамика уровня качества знаний, обучающихся по группе по сравнению с предыдущим периодом.	Показатель качества знаний, обучающихся по группе увеличился стабильный снизился	2 балла 1 балл 0 балл

	6. Проведение классным руководителем мониторинга (анкетирование) степени удовлетворенности качества образования.	Проводит 2 раза в год с обработкой результатов и предоставлением протокола.	2 балла
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		
	1. Процент обучающихся, сдавших экзамены	100 – 86% 85 – 50% менее 50%	3 балла 2 балла 1 балл
	2. Наличие дистанционного сопровождения образовательного процесса (MOODLE:.)	Своевременное ведение и заполнение электронных ресурсов	4 балла
4	Наличие результатов участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях		
	1. Количество обучающихся – победителей и призёров в олимпиадах	Всероссийский уровень победитель призёр Региональный уровень победитель призёр Муниципальный уровень победитель призёр	30 баллов (за каждого обучающегося) 20 баллов 20 баллов 10 баллов 10 баллов 5 баллов
	2. Количество обучающихся – победителей и призёров, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций и т.д.	Всероссийский уровень победитель призёр Региональный уровень победитель призёр Муниципальный уровень победитель призёр	30 баллов (за каждого обучающегося) 20 баллов 20 баллов 10 баллов 10 баллов 5 баллов
	3. Участие в районных и областных мероприятиях (конкурсы, научно-практические конференции, фестивали и др.)	Всероссийский уровень победитель призёр Региональный уровень победитель призёр Муниципальный уровень победитель призёр	30 баллов (за каждого обучающегося) 20 баллов 20 баллов 10 баллов 10 баллов 5 баллов

	4. Конкурсы профессионального мастерства	<p>Всероссийский уровень победитель 30 баллов (за каждого обучающегося) призер 20 баллов</p> <p>Региональный уровень победитель 20 баллов призер 10 баллов</p> <p>Муниципальный уровень победитель 10 баллов призер 5 баллов</p>	
5	Результативность методической и инновационной деятельности		
	1. Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства	<p>Победитель, финалист всероссийский 30 баллов региональный 25 баллов муниципальный уровень 20 баллов</p>	
	2. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, круглых столах, семинарах, конкурсах, педагогических советах и др.	<p>Уровень проведения открытых уроков, мастер-классов: Региональный уровень 10 баллов Муниципальный уровень 8 баллов колледж 3 балла</p> <p>Выступления на конференциях, семинарах, конкурсах, педагогических советах и т.д. Региональный уровень 5 баллов Муниципальный уровень 3 балла колледж 1 балл</p>	
	3. Наставничество	Педагог является наставником.	1 балл
	4. Использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий (мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, интерактивной доски и т.п.)	Публикация методических разработок с использованием ИКТ в методических журналах, интернет – ресурсах (не реже 1 раза в отчетный период)	1 балл
5. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, применяемых в образовательном процессе.	<p>При условии утверждения их на РМО 5 баллов</p> <p>При условии утверждения их на МО 2 балла</p>		

	6. Обобщение и представление педагогического опыта	Наличие оформленного пакета документов в отчетный период на уровне колледжа на муниципальном уровне на региональном уровне	2 балла 5 баллов 10 баллов
	7. Участие педагога в инновационной деятельности	Наличие программы педагогического исследования за отчетный период, отчет по программе педагогического исследования, представление опыта работы.	3 балла
6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		
	1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.).	Организация и проведение мероприятий (публикация электронного отчета с фотографиями на сайте)	1 балл
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.)		
	1. Создание современной образовательной инфраструктуры кабинета: - сохранность кабинета, - обновление и систематизация материала, - выполнение плана развития кабинета (паспорт кабинета за текущий год)		Не более 6 баллов Сохранность кабинета – «+3» балла (на начало учебного года) Наличие или отсутствие паспорта кабинета – «+2» или «-2» балла (на начало учебного года) Наличие или отсутствие перспективного плана развития кабинета, годового плана работы – «+1» или «-1» балла соответственно (на начало учебного года).
8	Соблюдение норм трудовой дисциплины и требований комплексной безопасности педагогическими работникам		
	1. Своевременный приход/ уход в,	Количество опозданий к	Отсутствие замечаний

отсутствие опозданий и пропусков совещаний	началу рабочего дня, на уроки. Посещение всех объявленных совещаний, планерок, советов и пр., согласно плану работы.	1 балл Наличие опозданий «-1» балл
2.Своевременное заполнение рабочей документации, в т.ч. классных журналов	Своевременное ведение всей документации, предусмотренной для организации образовательного процесса, документы заполняются аккуратно и в обозначенные сроки (включая электронные документы).	Без замечаний 2 балла; замечания «-2» балла
3.Участие в обеспечении штатного функционирования	Добросовестное участие в дежурствах, предотвращение травм, спорных ситуаций и пр.	Без замечаний 1 балл; замечания «-1» балл
4. Соблюдение требований пожарной безопасности, антитеррористической безопасности и санитарных норм	Отсутствие предписаний, предоставлений со стороны контролирующих и надзорных органов.	Без замечаний 1 балл; замечания «-1» балл

**Показатели оценки эффективности деятельности работников
ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа**

№ п/п	Показатели	Расчет показателя
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, своевременное и качественное выполнение плановых заданий, иных поручений в соответствии с должностными обязанностями.	10 баллов
2	Качественное выполнение работ, связанных с обеспечением деятельности ОУ	10 баллов
3	Удовлетворенность студентов качеством образовательных услуг (отсутствие жалоб, поступивших на качество и доступность).	5 баллов
4	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики.	5 баллов

5	Обеспечение сохранности имущества	5 баллов
6	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	5 баллов
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил антитеррористической безопасности.	5 баллов
8	Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарных норм.	5 баллов
9	Эффективность и интенсивность труда.	10 баллов
10	Работа над созданием имиджа учреждения.	5 баллов

**Положение
о порядке оказания материальной помощи работникам
ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи работникам ГПОУ ЯО Великосельского аграрного колледжа (далее - учреждение).
2. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.
3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов.
4. В пределах фонда оплаты труда учреждения (бюджетные средства) работникам оказывается единовременная материальная помощь к очередному отпуску.
5. Работникам может оказываться материальная помощь, но не более 5 (пяти) базового должностного оклада, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности в связи со следующими событиями:
 - единовременные поощрительные выплаты к юбилейным (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет) и праздничным датам, в связи с уходом на пенсию – 10 000 руб.;
 - в связи с уходом работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 10 000 руб.;
 - в связи с рождением ребенка – 10 000 руб.;
 - в связи с длительной болезнью работника и необходимостью приобретения лекарств или оплаты медицинских услуг – 20 000 руб.;
 - в связи с постигшим работника стихийным бедствием, пожаром, увечьем, несчастным случаем и другими непредвиденными ситуациями – 20 000 руб.
6. В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается его семье в размере 20 000 руб.
7. Решение о выплате материальной помощи и ее размере оформляется приказом. В приказе указываются основание для выплаты материальной помощи, размер материальной помощи, сроки выплаты материальной помощи, источник выплаты материальной помощи.
8. Подготовка приказа о выплате материальной помощи производится на основании визы руководителя на заявлении работника (члена его семьи, лица, оплачивающего похороны).