

**ГБПОУ ВО «ВГПГК»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ ВО «ВГПГК»

А.О. Сафонов

«31» января 2019 г.



**Система менеджмента качества  
в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9001**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В ГБПОУ ВО «ВГПГК»**

**П П 227 - 01**

Введено в действие приказом № 49 от 31.01.2019 г.  
с 08.02.2019 г.

г. Воронеж

**КОНТРОЛЬНЫЙ  
ЭКЗЕМПЛЯР**

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение об оплате труда в ГБПОУ ВО «ВГПГК» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников профессиональной образовательной организации за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры рекомендуемых минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников профессиональной образовательной организации, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;
- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников профессиональной образовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- перечня видов выплат компенсационного характера (приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в профессиональной образовательной организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом профессиональной образовательной организации.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. (Приложение 7 к настоящему приказу).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление профессиональной образовательной организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты предусмотренные работникам профессиональной образовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда профессиональной образовательной организации.

### **3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

Формирование фонда оплаты труда профессиональной образовательной организации осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год с учетом видов образовательных программ, реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количеством обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

### **4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Фонд оплаты труда профессиональной образовательной организации состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

$$\text{ФОТ}_{\text{поо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{поо}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

**ш** – стимулирующая доля ФОТ<sub>поо</sub> (15-20%)<sup>1</sup>

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, и др.), учебно-вспомогательного (дежурные по режиму, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала образовательной организации.

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

**ФОТ<sub>ауп</sub>** – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

**ФОТ<sub>пп</sub>** – фонд оплаты труда педагогического персонала;

**ФОТ<sub>увп</sub>** – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТ<sub>моп</sub>** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 1) формирует и утверждает штатное расписание профессиональной образовательной организации в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

---

<sup>1</sup> В случае, если на момент принятия локального акта профессиональной образовательной организацией доля стимулирующей части фонда оплаты большей, чем указано в настоящем положении, то фиксируется достигнутое значение.

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать 14%<sup>2</sup>.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности;

- профессиональная образовательная организация имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат).

2). Рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее 60%.

4.4. Оплата труда работников профессиональной образовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

### 5. Расчет заработной платы работников.

5.1. Заработная плата работников профессиональной образовательной организации определяется по следующей формуле:

$$Z_n = Od + K + C + MP, \text{ где:}$$

**Z<sub>n</sub>** – заработная плата;

**Od** – оклад (должностной оклад);

**K** – компенсационные выплаты;

**C** – стимулирующие выплаты;

**MP** – материальная помощь.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Od = B \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

**B** – оклад по ПКГ (Приложение № 7к настоящему положению);

**K<sub>c</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25)<sup>3</sup>;

**K<sub>n</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утвержденного объема фонда оплаты труда.

Таблица 1

#### Рекомендуемые размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер <b>K<sub>n</sub></b>	Примечания
1.	Всем работникам <sup>4</sup> при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	

<sup>2</sup>В случае, если на момент принятия локального акта профессиональной образовательной организацией доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

<sup>3</sup> Применяется только в отношении педагогических работников.

<sup>4</sup>Руководителям и их заместителям, данный коэффициент применяется на время действия квалификационных категорий в пределах установленных значений доли фонда оплаты труда административно-управленческого персонала

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К <sub>н</sub>	Примечания
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту <sup>5</sup> . После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Работникам <sup>6</sup> за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях; - для специалистов в непрерывный трудовой стаж входит стаж работы по специальности
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые <sup>7</sup> заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет: - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие профессионально-педагогическую
4.1.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	
4.2.	- с профессиональной образовательной	1.25	

<sup>5</sup>В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется

<sup>6</sup> Применяется для всех работников за исключением руководителя и заместителей

<sup>7</sup> не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К <sub>н</sub>	Примечания
	организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием;		квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).
4.3.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
4.4.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием;	1.3	<p>Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.</p> <p>Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.</p>
5.	Специалистам, служащим и рабочим за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).	1.2	
6.	Специалистам и служащим за работу в профессиональных образовательных организациях при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.	1.2	
7.	Специалистам и служащим за работу в профессиональных образовательных организациях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. Дополнительно за работу по обучению лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима.	1.5-1.75 1.1-1.15	
8.	Специалистам, служащим и рабочим профессиональных образовательных организаций при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы,	1.15	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер $K_n$	Примечания
	за работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза.		

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

#### 5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников.

Размер оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$Od = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n \times K_{np}}{Нчс} \times K, \text{ где}$$

**Од** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 7 к настоящему приказу);

**К<sub>с</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

**К<sub>н</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

**Φ<sub>н</sub>** – фактическая среднегодовая учебная нагрузка в месяц (не более 1440 академических часов за учебный год);

**К<sub>пр</sub>** – коэффициент за проверку письменных работ (Таблица 2)<sup>8</sup>.

**Таблица 2**

#### Рекомендуемые коэффициенты за проверку письменных работ.

№ п/п	Учебный предмет (курс, учебный модуль и т.д.)	Значение коэффициента (К <sub>пр</sub> )
1.	Русский язык	1,15
2.	Математика	1,10
3.	Литература	1,05
4.	Иностранный язык	1,05
5.	История, обществознание	1,05
6.	Физика, химия, биология	1,05

С учетом специфики образовательной программы, профессиональной образовательной организацией в перечень дисциплин, по которым может быть установлен коэффициент за проверку письменных работ, могут быть введены дополнительные учебные предметы (курсы, учебные модули и т.д.).

<sup>8</sup>Коэффициент применяется только при расчёте заработной платы за учебные предметы (курсы, учебные модули и т.д.), которые указаны в таблице 2, в зависимости от учебной нагрузки по этим учебным предметам.

Числовые значения показателей коэффициента за проверку работ в профессиональной образовательной организации устанавливаются самостоятельно руководителем организации с учетом мнения профсоюзного комитета или другого представительного органа профессиональной образовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

В случае если в педагогическую нагрузку заложены консультации, то на эти часы коэффициент за проверку письменных работ не устанавливается.

**Нчс** - норма часов педагогической работы в месяц за ставку заработной платы (720 часов в год).

В пределах фонда оплаты труда в профессиональных образовательных организациях педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку педагогического работника рассчитывается по каждому учебному предмету (курсы, учебные модули и т.д.) отдельно, полученные значения суммируются.

**К**- индивидуальный коэффициент, для профессиональной образовательной организации (применяется только при расчёте заработной платы педагогических работников), который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}}, \text{ где:}$$

**$\Phi OT$**  – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда профессиональной образовательной организации.

**$\Phi OT_{\phi}$**  – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

#### 5.5. Оплата труда мастеров производственного обучения.

Размер месячного оклада (должностного оклада) мастера производственного обучения определяется по следующей формуле:

$$Oд = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{Nчс}, \text{ где:}$$

**Од** – оклад (должностной оклад) мастера производственного обучения;

**В** – оклад по ПКГ (Приложение 7 к настоящему положению);

**К<sub>с</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

**К<sub>н</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1);

**Ф<sub>н</sub>** – фактическая педагогическая работа в неделю;

**Нчс** - норма часов за ставку заработной платы (36 часов в неделю).

## 6. Расчет заработной платы руководителя

6.1. Заработная плата руководителя формируется из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации (за счет всех источников финансирования) и среднемесячной заработной платы работников (за счет всех источников финансирования и без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) этой организации устанавливается департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области (далее - Департамент) в пределах кратности от 1 до 8.

Должностной оклад руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$Oд_p = O_{баз} \times K_{zp} (K_0) \times K_{дон}, \text{ где:}$$

**Од<sub>р</sub>** – должностной оклад руководителя;

**Обаз** – базовый оклад руководителя по видам организаций (утверждается приказом департамента);

**К<sub>гр</sub>** – коэффициент по группам оплаты труда (утверждается приказом департамента);

**К<sub>о</sub>** – коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ (утверждается приказом департамента);

**К<sub>доп</sub>** – коэффициент доплат по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и ученое звание рассчитывается по формуле:

$$K_{доп} = 1 + (K_{кат} + K_{зв} + K_{нагр} + K_{перс.}), \text{ где}$$

**К<sub>кат</sub>** – коэффициент по результатам аттестации (0,05);

**К<sub>зв</sub>** – коэффициент за учёную степень доктора наук (0,15) или кандидата наук (0,1);

**К<sub>нагр</sub>** – коэффициент за государственные и отраслевые награды – 0,1, Почетные звания:

- заслуженный учитель (мастер производственного обучения) Российской Федерации - 0,1;

- почетный работник профессионального, общего образования (отличник профессионального, общего образования) и прочие – 0,05;

**К<sub>перс</sub>** – персональный коэффициент устанавливается руководителю организации сроком на 1 финансовый год за выполнение внепланового и дополнительного объема работ.

Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований.

Расчет заработной платы руководителя проводится ежегодно в сентябре.

6.3. Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности организаций, характеризующих масштаб руководства.

Положение о порядке отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей утверждается приказом Департамента.

Группа по оплате труда руководителей определяется 1 раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемных показателей по состоянию на 1 сентября, и утверждается приказом Департамента.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

Устанавливаются следующие размеры коэффициентов за группу оплаты труда руководителей:

1 группа –  $K_{г\text{от}} = 4,0$ ;

2 группа –  $K_{г\text{от}} = 3,5$ ;

3 группа –  $K_{г\text{от}} = 3,0$ ;

4 группа –  $K_{г\text{от}} = 2,75$ .

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям организаций в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.5. В соответствии с приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» руководителям организации могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.6. Доплата руководителям, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается в размере – не менее 4 % от должностного оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты, предусмотренные настоящим пунктом не производятся.

6.7. Привлечение руководителя организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется по приказу Департамента.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.8. Размер надбавки к должностному окладу руководителя организации за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставки) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6.9. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области, утвержденным приказом Управления труда Воронежской области от 10.12.2008 №111/ОД «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области», руководителю организации могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.10. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера руководителя состоят из следующих частей:

- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам прошедшего учебного года ( $B_{cm1}$ ), перечень лучших организаций определяется 30% от общего количества организаций каждого типа на основе результатов рейтингования организаций каждого типа (в отношении которых не применялись дисциплинарные взыскания и доля поступивших внебюджетных средств организации профессионального образования за год не менее 5% от объема средств, предусмотренных государственным заданием), утверждается приказом Департамента и рассчитывается по формуле:

$$B_{cm1} = \frac{Od}{3} \times 0,25 \times k_1$$

, где

**Od** – должностной оклад;

**3** – количество месяцев в квартале;

**0,25** – доля на стимулирующие выплаты за достижение лучших результатов по итогам прошедшего учебного года;

**k<sub>1</sub>** – коэффициент равен 1.

- стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы, определяемые на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ) и эффективности деятельности руководителя ( $B_{cm2}$ ) рассчитываются по формуле:

$$B_{cm2} = \frac{Od}{3} \times 0,5 \times k_2, \text{ где}$$

**Od** – должностной оклад;

**3** – количество месяцев в квартале;

**0,25** – доля на стимулирующие выплат за качество выполняемой работы;

**k<sub>2</sub>** – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 и утверждается приказом Департамента на основании региональной системы рейтингования организаций;

Ежеквартальные премиальные выплаты по итогам работы осуществляются по представлению руководителей профильных отделов Департамента ( $B_{cm3}$ ) рассчитываются по формуле:

$$B_{cm3} = Od \times 0,25 \times k_3, \text{ где}$$

**Od** – должностной оклад;

**0,25** – доля ежеквартальных премиальных выплат по итогам работы;

**k<sub>3</sub>** – коэффициент устанавливается ежеквартально в размере до 1 и утверждается приказом Департамента в срок не позднее двух месяцев после отчетного квартала.

Выплаты  $B_{ct1}$ ,  $B_{ct2}$  и  $B_{ct3}$  применяются только для профессиональных образовательных организаций и общеобразовательных организаций.

6.11. В организации предусмотрены ежеквартальные премиальные выплаты по итогам работы по представлению руководителей профильных отделов Департамента ( $B_{cm}$ ), которые рассчитываются по формуле:

$$B_{cm} = Od \times k, \text{ где}$$

**Od** – должностной оклад;

**k** – коэффициент устанавливается ежеквартально в размере от 0,1 до 1 и утверждается приказом Департамента в срок не позднее двух месяцев после отчетного квартала.

6.12. Выплаты стимулирующего характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Нераспределенный стимулирующий фонд оплаты труда руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников организации.

6.13. Руководителю организации в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания устанавливается премия по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.14. При наличии экономии утвержденного фонда оплаты труда организации, руководителю организации может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель Департамента на основании письменного заявления руководителя организации.

Выплата материальной помощи производится в случае:

- заболевания руководителя организации;
- смерти близких родственников;
- в связи со свадьбой;
- рождением ребенка
- понесенного материального ущерба
- в иных случаях.

Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере одного должностного оклада.

6.15. В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителю профессиональной образовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

## 7. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты в размере – не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку преподавателя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе), устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за выполнение функций куратора группы; за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями; за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; за выполнение функций координатора, куратора проекта и тд.

7.4. При определении компенсационных выплат за кураторство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:

$K = B \times K_p$ , где:

**K** – компенсационные выплаты;

**B** – оклад по ПКГ (Приложение № 8 к настоящему положению);

**K<sub>p</sub>** – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 3).

Таблица 3

### Рекомендуемые минимальные размеры коэффициентов компенсационных выплат.

	Виды работ	Значение K <sub>p</sub>
1.	Кураторство	0,10
2.	Заведование вечерним, заочным отделением	0,15
3.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10

	<b>Виды работ</b>	<b>Значение Кр</b>
4.	Заведование учебными мастерскими	0,10
5.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,15
6.	Руководство музеем	0,10
7.	Руководство методическим объединением, кафедрой	0,10
8.	Руководство научным обществом обучающихся	0,10
9.	Другие	

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в профессиональной образовательной организации.

Рекомендуется преподавателям, работающим в группах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за кураторство выплачивать пропорционально количеству обучающихся.

7.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и прочие.

7.6. Выплаты компенсационного характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

## **8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера выплачиваются работникам профессиональной образовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников занятых в профессиональной образовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены на уровне профессиональной образовательной организации.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 5,6) являются неотъемлемой частью данного положения.

Руководитель профессиональной образовательной организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель профессиональной образовательной организации с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган общественно-государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления профессиональной образовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

## **9. Другие вопросы оплаты труда работников**

В профессиональной образовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Преподавателям профессиональных образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с

заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников профессиональной образовательной организации может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю общеобразовательной организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

В пределах выделенного фонда оплаты труда, внебюджетных источников может производиться выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностной оклад.

По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении, в связи с выходом на пенсию;
- единовременная выплата, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления профессиональной образовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

**Штатное расписание руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала профессиональной образовательной организаций**

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц (ставок) в зависимости от численности обучающихся						
		до 250 чел.	от 251 до 350 чел.	от 351 до 450 чел.	. от 451 до 550 чел.	от 551 до 700 чел.	от 701 до 1000 чел.	свыше 1000 чел.
<b>1.</b>	<b>Руководящие работники</b>							
1.1.	Директор	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.2.	Заместитель директора по учебной работе	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,5
1.3.	Заместитель директора по учебно-производственной (производственной) работе	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,5
1.4.	Заместитель директора по воспитательной работе	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,5
1.5.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1.6.	Дополнительно: - для образовательных организаций, имеющих филиалы, структурные подразделения (ресурсные, координационные, учебные центры, федеральные или региональные инновационные площадки), или здания, расположенные по другому почтовому адресу, в которых организован образовательный процесс	1,0 ставка на каждое структурное подразделение (филиал) или здание, расположенное по другому почтовому адресу						

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц (ставок) в зависимости от численности обучающихся							
		до 250 чел.	от 251 до 350 чел.	от 351 до 450 чел.	. от 451 до 550 чел.	от 551 до 700 чел.	от 701 до 1000 чел.	свыше 1000 чел.	
1.7.	Заведующий учебным хозяйством (для образовательных организаций имеющих земли сельхозназначения)	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
1.8.	Заведующий учебной частью	-	-	-	-	-	1,0	1,0	
1.9.	Руководитель службы безопасности	-	-	-	-	-	-	1,0	
1.10.	Начальник отдела кадров	-	-	-	-	-	1,0	1,0	
1.11.	Старший мастер	-	0,5	0,75	1,0	1,0	1,0	1,0	
1.12.	Заведующий библиотекой	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
1.13.	Заведующий хозяйством	1,0	1,0	-	-	-	-	-	
1.14.	Заведующий столовой	-	1,0 ставка (при наличии оборудованной столовой и организации горячего питания обучающихся, в т.ч. при наличии питания детей-сирот)			-			
1.15	Заведующий производством (шеф-повар)	-				1,0 ставка (при наличии оборудованной столовой и организации горячего питания обучающихся, в т.ч. при наличии питания детей-сирот)			
1.16	Заведующий мастерскими	1,0 ставка (при наличии учебно-производственных мастерских с действующим сложным технологическим оборудованием (станки, автомобили, тракторы) свыше 20 ед.)							
1.17.	Заведующий общежитием	1,0 ставка (при проживании в общежитие более 100 человек)							
2.	<b>Педагогический персонал</b>								
2.1	Заведующий отделением	Вводится при наличии свыше 200 обучающихся на отделении. При наличии от 200 до 300 обучающихся на отделении вводится должность заведующего отделением по руководству практикой							

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц (ставок) в зависимости от численности обучающихся						
		до 250 чел.	от 251 до 350 чел.	от 351 до 450 чел.	. от 451 до 550 чел.	от 551 до 700 чел.	от 701 до 1000 чел.	свыше 1000 чел.
2.1.	Социальный педагог	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
		Дополнительно 0,25 ставки на каждые 20 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей						
2.2.	Педагог-психолог	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,5	2,0
2.3.	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
2.4.	Руководитель физического воспитания	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0
2.5.	Педагог дополнительного образования (вводится при наличии лицензии)	Из расчёта 4 часа учебной нагрузки на одну группу						
2.6.	Педагог-организатор	0,5	1,0	1,0	1,25	1,5	1,75	2,0
2.7.	Мастер производственного обучения	В зависимости от количества учебных часов для профессиональной подготовки по должностям служащих. 2,0 ставки на учебную группу, численностью не менее 25 чел., в соответствии с требованиями ФГОС по проведению практик данной специальности (рабочей профессии)						
2.8.	Воспитатель	1,0 ставка на каждые 50 обучающихся, проживающих в общежитии						
2.9.	Старший методист	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
2.9.	Методист	0,5	0,5	-	0,5	1,0	1,5	1,5
2.10.	Диспетчер учебной части	-	-	-	0,5	1,0	-	-
3.	<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>							
3.1.	Заведующий канцелярией	-	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0
3.2.	Инспектор по кадрам	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
3.3.	Секретарь	0,5	0,5	0,5	-	-	-	-
3.4.	Секретарь учебной части	0,5	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0
3.5.	Специалист по охране труда	0,5	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц (ставок) в зависимости от численности обучающихся						
		до 250 чел.	от 251 до 350 чел.	от 351 до 450 чел.	. от 451 до 550 чел.	от 551 до 700 чел.	от 701 до 1000 чел.	свыше 1000 чел.
3.6.	Библиотекарь	0,5	1,0	1,0	0,5	1,0	1,5	2,0
3.7.	Лаборант	1,0 ставка на каждые 720 час. в год лабораторно-практических работ (при наличии оборудованных лабораторий для выполнения лабораторно-практических работ, предусмотренных учебными планами и программами по специальным дисциплинам, химии, физики)						
3.8.	Лаборант (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	1,0 ставка при наличии 45 единиц техники (при отсутствии установленного количества единиц техники количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в образовательной организации).						
3.9.	Техник (по обслуживанию компьютеров и оргтехники)	-	1,0 ставка при наличии от 51 до 100 единиц техники (должность лаборанта исключается)					
3.10.	Инженер-программист	-	1,0 ставка при наличии более 100 единиц техники (должность техника исключается)					
3.11.	Системный администратор	-	-	1,0 ставка при наличии 100 единиц компьютерной техники, объединённых в локальную сеть (при отсутствии установленного количества единиц количество ставок определяется пропорционально реальному количеству единиц техники в образовательной организации)				
4.	<b>Младший обслуживающий персонал</b>							
4.1.	Техник	1,0 ставка при наличии площадей свыше 1500 кв.м						
4.2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,0	1,0	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0
		Дополнительно 0,5 ставки при наличии общежития						
4.3.	Слесарь -сантехник	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	2,0	2,0
		Дополнительно 1,0 ставка при наличии общежития						
4.4.	Электромонтер	-	-	0,5	1,0	1,0	2,0	2,0
		Дополнительно 0,5 ставки при наличии общежития						
4.5.	Гардеробщик (вводится в осенне-зимний период)	0,5	1,0	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0
4.6.	Водитель автомобиля	1,0 ставка на две единицы автотранспорта						

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц (ставок) в зависимости от численности обучающихся						
		до 250 чел.	от 251 до 350 чел.	от 351 до 450 чел.	от 451 до 550 чел.	от 551 до 700 чел.	от 701 до 1000 чел.	свыше 1000 чел.
4.7.	Кастелянша	1,0 ставка при количестве обучающихся, проживающих в общежитии 100 и более человек						
4.8.	Уборщик производственных и служебных помещений	Должность устанавливается из расчета: 0,5 ставки не менее 250 кв. м., убираемой площади Дополнительно в организациях, работающих в 2 смены - 0,25 на каждые 250 кв. м., убираемой площади, используемой обучающимися второй смены						
4.9.	Дворник (уборщик территорий)	1,0	1,0 на каждые 0,5 га территории, закреплённой за образовательной организацией					
4.10.	Сторож	При отсутствии договоров с охранными организациями расчёт производится по норме рабочего времени						
4.11.	Повар	1,0	2,0	2,0	Далее дополнительно 1,0 ставка на каждые 200 обучающихся, для которых организовано горячее питание			
4.12.	Подсобный рабочий	0,5	0,5	0,5	1,0	1,5	2,0	2,0
4.13.	Мойщик посуды	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
5.	<b>Административно-хозяйственный персонал</b>							
5.1.	Главный бухгалтер	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
5.2.	Бухгалтер (на правах главного)	1,0	-	-	-	-	-	-
5.3.	Бухгалтер (экономист)	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
5.4.	Бухгалтер	0,5	1,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0
5.5.	Кассир	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0
5.6.	Комендант	1,0 ставка при наличии обучающихся в общежитии с количеством проживающих не менее 50 чел.						
5.7.	Дежурный по общежитию	1,0 ставка в смену на каждое общежитие при наличии обучающихся, проживающих в общежитии						
5.8.	Паспортист	0,5 ставки при количестве обучающихся, проживающих в общежитии до 100 чел., 1,0 ставка свыше 100 чел.						
5.9.	Заведующий складом	-	-	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0
5.10.	Архивариус	-	-	-	-	-	0,5	1,0
5.11.	Начальник гаража	1,0 ставка при наличии более 20 единиц автотранспортных средств (в т.ч. тракторов и самоходных машин),						

Примечание: при наличии собственной котельной численность работающих определяется в соответствии с нормативами  
При утверждении штатного расписания образовательной организации принимается контингент по списочному составу на 01 января.

**объемные показатели, характеризующие масштаб управления  
профессиональной образовательной организацией**

Таблица 1

№ п.п.	Наименование показателя		Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в профессиональной образовательной организации, человек	- по очной форме	0,3
		- по заочной форме	0,1
		- обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,5
		- обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	0,5
2.	Количество общежитий со среднегодовой наполняемостью	-до 100 человек	20
		- от 100 до 200 человек	30
		- свыше 200 человек	50
3.	Количество филиалов с числом обучающихся	-до 100 человек	20
		- от 100 до 200 человек	30
		- свыше 200 человек	50
4.	Наличие лицензированного медицинского кабинета		15
	Наличие лицензированного стоматологического кабинета		10
5.	Наличие столовой, где питание организовано самостоятельно профессиональной образовательной организацией		20
	Наличие столовой, где питание организовано с привлечением сторонней организации (индивидуального предпринимателя) по договору		5
	Наличие буфета		2
6.	Количество единиц транспортных средств, находящихся на балансе профессиональной образовательной организации, используемых в учебном процессе, единиц		5 за 1 ед. (но не более 50)
7.	Площадь территории (земельного участка), закреплённой за профессиональной образовательной организацией	Площадь территории (земельных участков) за исключением земель с/х назначения, м <sup>2</sup>	2 за каждые 1000 кв.м., не более 20
		Площадь земельных участков сельскохозяйственного назначения, га	5 за каждые 100 га
8.	Наличие учебно-опытных хозяйств (при наличии соответствующей документации)(за единицу)		5
9.	Количество мероприятий, проведённых профессиональной образовательной организацией на своей базе, обеспечивающих распространение	Количество мероприятий, проведённых на федеральном уровне, единиц	20
		Количество мероприятий, проведённых на региональном уровне, единиц	10

	положительного опыта (мастер-классы, вебинары, семинары и т.д.)		
10.	Объём средств, привлечённых от приносящей доход деятельности за год, млн. рублей	От 0,2 до 0,5 млн. руб.	2
		От 0,5 до 1,0 млн. руб.	5
		От 1,0 до 5,0 млн. руб.	10
		От 5,0 до 10,0 млн. руб.	20
		Свыше 10 млн. руб.	30
11.	Число обученных по программам дополнительного образования на базе профессиональной образовательной организации, в том числе в УЦПК, человек	От 25 до 100 чел.	10
		Дополнительно за каждые 100 обученных	15
12.	Количество реализуемых инновационных образовательных проектов, наличие инновационной (стажировочной, экспериментальной) площадки, УМО, базовых центров по направлениям и др.	- на федеральном уровне	20
		- на региональном уровне	10

При установлении группы по оплате труда руководителя профессиональной образовательной организации контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

Таблица 2

**Группы оплаты труда для руководителя профессиональных образовательной организации в зависимости от суммы баллов.**

<b>I группа</b>	<b>II группа</b>	<b>III группа</b>	<b>IV группа</b>
свыше 750	от 451 до 750	от 301 до 450	до 300

**Показатели эффективности работы руководителя профессиональной образовательной организации (далее – ПОО)**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы
<b>Критерий 1. Результативность образовательной деятельности</b>		
1.1	Выполнение ежегодного государственного задания (контрольные цифры приема) по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена: - до 100%; - 100%.	0 1,0
1.2	Наличие конкурса абитуриентов при приёме на обучение в ПОО: - да; - нет.	1,0 0
1.3.	Средний балл результатов государственной итоговой аттестации выпускников по реализуемым программам подготовки (программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена): - выше среднего балла по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,5 1,0
1.4	Доля студентов, обучающихся по очной форме обучения, получающих государственную академическую стипендию, в общей численности студентов, обучающихся по очной форме обучения <sup>1</sup> : - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0
1.5	Доля выпускников, не получивших диплом о соответствующем уровне профессионального образования, в общей численности выпускников <sup>2</sup> : - наличие, - отсутствие, - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.6	Доля программ подготовки, прошедших процедуру профессионально-общественной аккредитации, от общего количества программ подготовки, реализуемых в ПОО: - наличие, - отсутствие, - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 1,5
1.7	Доля обучающихся – участников научно-практических конференций регионального, федерального и международного уровней, в общей численности обучающихся ПОО <sup>9</sup>	

<sup>1</sup>Общая численность обучающихся (студентов) ПОО очной формы обучения, кроме обучающихся, проходящих срочную службу в ВС РФ и находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

<sup>2</sup> Общая численность выпускников ПОО очной и заочной формам обучения, кроме выпускников, проходящих срочную службу в ВС РФ и находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 0-5%;</li> <li>- 5% и выше;</li> <li>- больше в сравнении с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0</li> <li>1,0</li> <li>0,5</li> </ul>
1.8.1	<p>Количество призовых мест, занятых обучающимися в олимпиадах и профессиональных конкурсах регионального уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие;</li> <li>- наличие;</li> <li>- равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0</li> <li>1,0</li> <li>1,5</li> </ul>
1.8.2	<p>Количество призовых мест, занятых обучающимися в олимпиадах и профессиональных конкурсах федерального уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие;</li> <li>- наличие;</li> <li>- равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0</li> <li>2,0</li> <li>2,5</li> </ul>
1.8.3	<p>Количество призовых мест, занятых обучающимися в олимпиадах и профессиональных конкурсах международного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие;</li> <li>- наличие;</li> <li>- равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0</li> <li>3,0</li> <li>3,5</li> </ul>
1.9	<p>Доля выпускников, трудоустроившихся в соответствии с полученной профессией (специальностью) в течение года после завершения обучения, в общей численности выпускников ПОО очной формы обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- свыше 55 %;</li> <li>- больше в сравнении с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2,0</li> <li>1,5</li> </ul>
1.10	<p>Доля выпускников, успешно прошедших независимую сертификацию квалификаций, в общей численности выпускников ПОО очной формы обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие;</li> <li>- наличие;</li> <li>- больше в сравнении с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0</li> <li>1,0</li> <li>1,5</li> </ul>
1.11	<p>Наличие обучающихся, получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики (стажировки), в общей численности обучающихся, направленных на прохождение практики (стажировки):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие;</li> <li>- наличие;</li> <li>- больше в сравнении с прошлым учебным годом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0</li> <li>0,5</li> <li>0,5</li> </ul>
1.12	<p>Наличие выпускников, прошедших обучение в ПОО по дополнительным образовательным программам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие;</li> <li>- отсутствие.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1,0</li> <li>0</li> </ul>
1.13	<p>Участие ПОО в конкурсе на присвоение статуса региональной инновационной площадки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- да;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1,0</li> </ul>

<sup>9</sup>Общая численность обучающихся (студентов) ПОО очной и заочной формам обучения, кроме обучающихся, проходящих срочную службу в ВС РФ и находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

	- нет.	0
1.14	Участие ПОО в реализации грантов по различным направлениям (педагогическим, социальным, научным, техническим, научно-производственным, производственным): - да; - нет	0,5 0
1.15	Количество реализуемых программ подготовки (программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программ подготовки специалистов среднего звена): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно в сравнении с прошлым учебным годом; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0
1.16	Общая численность студентов, обучающихся в ПОО по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих: - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно в сравнении с прошлым учебным годом; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 2,0
1.17	Общая численность студентов, обучающихся в ПОО по программам подготовки специалистов среднего звена: - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно в сравнении с прошлым учебным годом; - больше в сравнении с прошлым учебным годом;	0 1,0 2,0
1.18	Наличие функционирующего на базе ПОО учебного центра профессиональных квалификаций: - наличие; - отсутствие.	2,0 0
<b>Критерий 2. Результативность внеучебной деятельности</b>		
2.1	Доля обучающихся, занимающихся различными видами внеучебной деятельности (кружки, научные общества учащихся, спортивные секции, клубы и т.д.) (1 обучающийся учитывается один раз), в общей численности обучающихся по очной форме обучения <sup>1</sup> : - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону.	0 1,0 1,0
2.2.1	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне: - отсутствие; - наличие; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0
2.2.2	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном уровне:	

<sup>1</sup>Общая численность обучающихся (студентов) ПОО очной формы обучения, кроме обучающихся, проходящих срочную службу в ВС РФ и находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

	- отсутствие; - наличие; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
2.2.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на международном уровне: - отсутствие; - наличие; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 3,0
<b>Критерий 3. Повышение открытости, демократизация управления ПОО</b>		
3.1	Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, студенческого совета и др.): - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.2	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе студенческого самоуправления: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.3	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ПОО) о деятельности по итогам учебного года: - отсутствие; - наличие.	1,0 0
3.4	Наличие печатного органа ПОО (с размещением на официальном сайте ПОО) с частотой издания: - один раз в семестр; - ежеквартально; - один раз в месяц и чаще.	0,5 1,0 1,5
3.5	Наличие в программе развития ПОО мероприятий, отвечающих приоритетным направлениям подпрограммы «Развитие профессионального образования» государственной программы Воронежской области «Развитие образования», утвержденной постановлением правительства Воронежской области от 17.12. 2013 г. №1102: - наличие; - отсутствие.	0,5 0
3.6	Наличие в программе развития ПОО мероприятий по реализации распоряжения правительства Воронежской области от 28.02.2013 № 119-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»: - наличие; - отсутствие.	0,5 0

3.7	Наличие в программе развития ПОО мероприятий по развитию внебюджетной деятельности ПОО и привлечения средств социальных партнеров, для повышения качества предоставляемых образовательных услуг: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.8	Участие ПОО в реализации региональных, федеральных и международных программ, проектов, проведении акций: - отсутствие соответствующих мероприятий; - наличие соответствующих мероприятий.	0 2,0
3.9	Наличие электронных систем управления: наличие электронного документооборота: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.10	Наличие электронных систем управления: наличие действующего электронного учета успеваемости и посещаемости: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.11	Наличие электронных систем управления: предоставление некоторых видов образовательных услуг в электронной форме (прием документов абитуриентов, ответы на обращения и др.): - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.12	Наличие согласованных с работодателем образовательных программ: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.13	Наличие функционирующей внутренней системы оценки качества подготовки обучающихся и выпускников ПОО: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.14	Наличие сетевой формы реализации программ (посредством взаимодействия образовательных организаций): - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.15	Наличие семинаров, конференций, организованных и проведенных самой образовательной организацией, направленных на распространение педагогического опыта организации в профессиональном сообществе на региональном, федеральном и международном уровне - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 0 0,5

3.16	Наличие педагогических работников, выступавших в качестве докладчиков научных, научно-практических конференций, семинаров (при наличии подтверждающих документов) на региональном, федеральном и международном уровне: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 0,5
<b>Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей))</b>		
4.1	Наличие обращений участников образовательных отношений в адрес руководителя ПОО по поводу качества предоставляемых услуг и конфликтных ситуаций в ПОО: - наличие обращений; - отсутствие обращений;	0 1,0
4.2	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ПОО): - наличие; - отсутствие.	1,0 0
4.3	Доля обучающихся, обеспеченных горячим питанием в ПОО, в общей численности обучающихся, которым не противопоказано горячее питание: - менее 90%; - от 90 до 100%; - 100%, - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0 0,5
4.4	Наличие службы по обеспечению безопасности: системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - наличие; - отсутствие.	0,5 0
4.5.1	Наличие службы по обеспечению безопасности: организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - наличие; - отсутствие.	0,5 0
4.5.2	Наличие службы по обеспечению безопасности: автоматизированная система контроля доступа: - наличие; - отсутствие	0,5 0
4.6	Количество обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ПОО: - наличие случаев травматизма; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - отсутствие случаев травматизма.	0 0,5 1,0
4.7	Количество работников, получивших в течение года травмы на	

	<p>производстве:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие случаев травматизма;</li> <li>- ниже в сравнении с прошлым учебным годом;</li> <li>- отсутствие случаев травматизма.</li> </ul>	<p>0 0,5 1,0</p>
4.8	<p>Наличие безбарьерной среды</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие;</li> <li>- отсутствие.</li> </ul>	<p>1,0 0</p>
4.9	<p>Наличие разработанных и утверждённых на уровне ПОО индивидуальных (адаптированных) рабочих программ по преподаваемым дисциплинам (модулям) для адресной работы с различными категориями обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие;</li> <li>- отсутствие.</li> </ul>	<p>1,0 0</p>
4.10	<p>Количество правонарушений, совершенных обучающимися (по данным ОВД):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие правонарушений;</li> <li>- ниже в сравнении с прошлым учебным годом;</li> <li>- отсутствие правонарушений.</li> </ul>	<p>0 1,5 2,0</p>
4.11	<p>Количество обучающихся ПОО, находящихся на учете в наркологическом диспансере:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие обучающихся, находящихся на учёте;</li> <li>- ниже в сравнении с прошлым учебным годом;</li> <li>- отсутствие обучающихся, находящихся на учёте.</li> </ul>	<p>0 1,5 2,0</p>
4.12	<p>Наличие психологической (психолого-педагогической) службы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-наличие;</li> <li>- отсутствие.</li> </ul>	<p>1,0 0</p>
4.13	<p>Наличие службы социально-педагогического сопровождения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие;</li> <li>- отсутствие.</li> </ul>	<p>1,0 0</p>
4.14	<p>Обеспеченность ПОО учебными комплектами в печатной и (или) электронной форме в соответствии с утвержденным федеральным перечнем учебников, достаточных для освоения учебных дисциплин (модулей):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- менее 100%;</li> <li>- 100%.</li> </ul>	<p>0 1,0</p>
4.15	<p>Доля электронных учебных изданий и учебно-методических материалов, используемых при изучении учебных дисциплин и профессиональных модулей, от общего количества учебных изданий и учебно-методических материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 10% до 30%;</li> <li>- 30% и более;</li> <li>- больше в сравнении с прошлым учебным годом.</li> </ul>	<p>0,5 1,0 1,5</p>

4.16	Доля студентов, проживающих в общежитиях, в общей численности студентов, нуждающихся в общежитиях: - до 80%; - от 80% до 100%; -100%	0 0,5 1,0
<b>Критерий 5. Эффективность экономической деятельности</b>		
5.1	Количество обучающихся (совокупно по очной и заочной форме), приходящихся на одного работника, замещающего должность преподавателя и (или) мастера производственного обучения: - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - выше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
5.2	Соответствие средней наполняемости учебных групп в ПОО нормативным значениям – 25 человек (по данным на 01 октября отчётного учебного года): - ниже нормативного значения более чем на 2 человека; - равно нормативному значению или имеет отклонение не более чем на 2 человека.	0 1,0
5.3	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: - менее 55%; - 55-60%; - свыше 60 %.	0 1,0 2,0
5.4	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 16%; - 14 - 16 %; - менее 14 %.	0 1,0 2,0
5.5	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 15 %; - 15-25 %; - свыше 25 %.	0 1,0 2,0
5.6	Доля средств, привлечённых ПОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров, в общем объёме финансирования: - отсутствует; - до 5%; - 5% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0 0,5
5.7	Доля средств, привлечённых ПОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности, в общем объёме финансирования: - отсутствует; - до 5%; - 5% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0 0,5

5.8	Отношение среднемесячной начисленной заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения к среднемесячной начисленной заработной плате по региону: -ниже 80%; - равна или выше 80%; -выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
5.9	Наличие слушателей из сторонних организаций (или безработных), прошедших обучение в ПОО по дополнительным образовательным программам (программам повышения квалификации и переподготовки): - отсутствие; - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
5.10	Уровень экономии средств по результатам закупок	-
5.11	Коэффициент участия в закупках	-
5.12	Доля закупок у единственного поставщика в общем объеме проведенных закупок	-
5.13	Доля закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем совокупном годовом стоимостном объеме договоров, заключенных заказчиками по результатам закупок	-
5.14	Доля обоснованных жалоб в общем количестве проведенных закупок	-
5.15	Доля закупок у единственного поставщика, проведенных в модуле «ИМЦ», в общем объеме закупок у единственного поставщика	-
<b>Критерий 6. Обеспечение ПОО квалифицированными кадрами</b>		
6.1	Доля вакансий на должности педагогических работников в общем количестве штатных единиц (ставок) педагогических работников: - отсутствие вакансий; - менее 10%; - более 10%; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5 0 0,5
6.2	Доля преподавателей, имеющих высшее профессиональное образование по профилю преподаваемых дисциплин, в общей численности преподавателей: - ниже 50%; - 50-75%; - свыше 75%.	0 0,5 1,0
6.3	Наличие штатных педагогических работников и педагогических работников, работающих по совместительству, имеющих учёную степень, в общей численности педагогических работников: - отсутствие; - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 2,0
6.4	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды:	

	- наличие; - отсутствие.	2,0 0
6.5	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями регионального этапа всероссийских конкурсов профессионального мастерства: - наличие; - отсутствие.	2,0 0
6.6	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: - меньше среднего значения по региону; - равно или больше среднего значения по региону; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
6.7	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 25%; - 25 и более %; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 1,0
6.8	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 70%; - 70% и более.	0 3,0
6.9	Доля педагогических работников (профессионального цикла), имеющих опыт работы на производстве в профессиональной сфере, соответствующей категории УГС, в общей численности педагогических работников (профессионального цикла): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно значению прошлого года; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0
6.10	Доля педагогических работников (профессионального цикла), прошедших стажировку по профилю реализуемых в ПОО образовательных программ, в общей численности педагогических работников (профессионального цикла): - до 15%; - 15% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
6.11	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), подготовленных педагогическими и административными работниками: - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5
6.12	Доля педагогических и административных работников, имеющих персональные сайты профессиональной направленности (страницы на официальных сайтах, персональные блоги/страницы в социальных сетях), обновляемые не реже одного раза в месяц, в общей численности педагогических и административных работников:	

	до 10%; 10% и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
6.13	Доля педагогических и административных работников, являющихся региональными, всероссийскими и международными экспертами в рамках реализации различных инновационных проектов (в том числе члены жюри), в общей численности педагогических и административных работников: - до 10%; - 10% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
6.14	Доля педагогических и административных работников, прошедших курсы повышения квалификации (переподготовки), в общей численности педагогических и административных работников: - до 25%; - 25% и более.	0 2,0
<b>Критерий 7. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательных отношениях</b>		
7.1.1	Наличие действующей проводной локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - наличие; - отсутствие.	0,5 0
7.1.2	Наличие действующей беспроводной локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
7.2.1	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ПОО является центром дистанционного обучения - да; - нет.	2,0 0
7.3.2	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ПОО является потребителем услуг дистанционного обучения. - да; - нет.	1,0 0
7.4	Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений: - 0 – 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с;	1,0 2,0
7.5.1	Доля учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, оснащенных современными приборами и оборудованием, от общего количества лабораторий, мастерских, необходимых для реализации ФГОС СПО: - до 50%; - 51-90%; - свыше 90%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 2,0 0,5
7.5.2	Возрастная структура материально-технической базы по всем	

	<p>специальностям и профессиям (при использовании разновозрастного оборудования, программного обеспечения указывать найденное среднее значение): учебно-лабораторный комплекс:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0 - 3 года;</li> <li>- более 3 - 10 лет;</li> <li>- более 10 лет</li> </ul>	<p>3,0</p> <p>1,5</p> <p>0</p>
7.5.3	<p>Возрастная структура материально-технической базы по всем специальностям и профессиям (при использовании разновозрастного оборудования, программного обеспечения указывать найденное среднее значение): учебно-производственное оборудование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-0 - 3 года;</li> <li>- более 3 - 5 лет;</li> <li>- более 10 лет</li> </ul>	<p>3,0</p> <p>1,5</p> <p>0</p>
7.5.4	<p>Возрастная структура материально-технической базы по всем специальностям и профессиям (при использовании разновозрастного оборудования, программного обеспечения указывать найденное среднее значение): программно-методическое обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0 - 3 года;</li> <li>- более 3 - 10 лет;</li> <li>- более 10 лет.</li> </ul>	<p>3,0</p> <p>1,5</p> <p>0</p>
7.6	<p>Количество ПК (ноутбуков), используемых обучающимися:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- меньше или равно значению прошлого года;</li> <li>- больше значения прошлого года.</li> </ul>	<p>0</p> <p>1,0</p>
7.7	<p>Наличие читального зала библиотеки для организации самостоятельной работы обучающихся, с оборудованными рабочими местами для доступа к глобальной сети Интернет и электронно-цифровым ресурсам библиотечного фонда ПОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие;</li> <li>- отсутствие.</li> </ul>	<p>2,0</p> <p>0</p>
7.8	<p>Наличие договора о доступе обучающихся к электронным библиотечным ресурсам ведущих образовательных учреждений федерального и (или) регионального уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие;</li> <li>- отсутствие.</li> </ul>	<p>1,0</p> <p>0</p>
<b>ИТОГО:</b>		<b>160</b>

**Значения коэффициента стимулирования руководителя ( $K_{стр}$ ) профессиональной образовательной организации в зависимости от суммы баллов**

<b>№ п/п</b>	<b>Сумма баллов</b>	<b>Значение <math>K_{стр}</math></b>
1	от 160 до 148	1
2	от 148 до 136	0,9
3	от 136 до 124	0,8
4	от 124 до 112	0,7
5	от 112 до 100	0,6
6	от 100 до 88	0,5
7	от 88 до 76	0,4
8	от 76 до 64	0,3
9	от 64 до 52	0,2
10	от 52 до 40	0,1
11	ниже 40	0

**Критерии и показатели оценки качества труда преподавателя  
и мастера производственного обучения профессиональной образовательной организации**

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
1	2	3	4
<b>Критерий (К1): Успешность учебной работы</b> (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика  (П1)	Доля обучающихся, получивших по преподаваемой дисциплине (модулю) за расчётный период оценки «4» и «5» ,% <sup>10</sup> (И 1.1.1)	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) Ч100%	Максимальный балл = 5. от 100% до 70% = 5 баллов; от 69% до 40% = 4 балла; от 39% до 25% = 3 балла; от 24% до 10% = 2 балла; менее 10%= 0 баллов.
	Динамика учебной успешности, % (И 1.1.2)	(Количество обучающихся данной группы, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данной группе) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 48% = 5 баллов; от 47% до 25% = 4 балла; от 24% до 10% = 3 баллов; от 9% до 5% = 2 балла; от 4% до 0% = 1 балл.
1.2. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного	Качество знаний в условиях независимого оценивания, % (И 1.2.1)	(Количество обучающихся, показавших результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся)Ч100%	Максимальный балл = 20. от 100% до 70% = 20 баллов; от 69% до 40% = 15 баллов; от 39% до 28% = 10 баллов; от 27% до 10% = 5 баллов; менее 10% = 0 баллов.
	Соответствие результатов	Качество знаний при традиционном	Максимальный балл = 20

<sup>10</sup>При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1з «Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания, %»: (Количество обучающихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И1.1.1.

(П2)	независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, % <sup>11</sup> (И 1.2.2)	оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	от 0 до $\pm(5-15)\%$ = 20 баллов; $\pm(16-20)\%$ = 10 баллов; $\pm(21-25)\%$ = 0 баллов; $\pm(26 \text{ и более})\%$ = -10 баллов.
1.3 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах) (П3)	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (И 1.3.1)	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: <b>Международный уровень:</b> - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. <b>Всероссийский уровень:</b> - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. <b>Региональный уровень:</b> - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. <b>Уровень ПОО:</b> - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.  2. При участии в заочных мероприятиях: <b>Международный уровень:</b> - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов.

<sup>11</sup>Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки

			<p><b>Всероссийский уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 8 баллов;</li> <li>- призер = 7 баллов;</li> <li>- лауреат = 6 баллов.</li> </ul> <p><b>Региональный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 6 баллов;</li> <li>- призер = 5 баллов;</li> <li>- лауреат = 4 баллов.</li> </ul> <p><b>Уровень ПОО:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 2 балла;</li> <li>- призер, лауреат = 1 балл.</li> </ul>
<b>Критерий (К2) :Успешность учебной работы, проводимой за рамками функционала куратора группы</b>			
2.1. Участие обучающихся во внеучебной деятельности по преподаваемому (-ым) дисциплине(-ам)/модулю (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П4)	Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по дисциплине/модулю, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И 2.4.1)	(Количество обучающихся, посещающих внеучебные занятия по дисциплине/модулю, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данной дисциплине/модулю) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 50% = 4 баллов; от 49% до 30% = 3 балла; от 29% до 10% = 2 балла; меньше 10% = 0 баллов.
	Разнообразие форм внеучебной деятельности по дисциплине/модулю (И 2.4.2.)	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеучебной деятельности по дисциплине/модулю, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.	3 балла - за каждую форму внеучебной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)
2.2. Результативность внеучебной деятельности обучающихся за рамками преподаваемой дисциплине/модулю (П5)	Разнообразие направлений внеучебной деятельности за рамками преподаваемой дисциплине/модулю (И2.5.1): а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеучебной деятельности за рамками преподаваемой дисциплине/модулю	3 балла - за каждое направление внеучебной деятельности за рамками преподаваемой дисциплине/модулю (Максимальный балл -15 баллов)

	<p>людям, инвалидам, детям-сиротам и др.;</p> <p>б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды;</p> <p>в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни;</p> <p>г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в подростковой среде;</p> <p>д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию</p>		
	<p>Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеучебной деятельности (И 2.5.2)</p>	<p>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>международный уровень</i> = 20 баллов;</li> <li>- <i>всероссийский уровень</i> = 15 баллов;</li> <li>- <i>региональный уровень</i> = 10 баллов;</li> <li>- <i>уровень ПОО</i> = 5 баллов.</li> </ul>
<b>Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности преподавателя</b>			
<p>3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 6)</p>	<p>Наличие открытых мероприятий с использованием инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч разработка методов фиксации и оценки индивидуальных</p>	<p>Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>региональный уровень</i> = 20 баллов;</li> <li>- <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов;</li> <li>- <i>уровень ПОО</i> = 10 баллов.</li> </ul> <p><i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.</p>

	учебных достижений обучающихся и др.). (И 3.6.1)		
3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П7)	Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков). (И 3.7.1)	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий. - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов. - <i>уровень ПОО</i> = 10 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.
	Наличие собственной страницы на сайте ПОО, наличие собственного сайта/блога (И 3.7.2)	Прямая ссылка на Интернет-ресурс	Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5 баллов Страница на сайте ПОО = 3 балла.
3.3. Результативность презентации собственной педагогического опыта (П8)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И 3.8.1)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: <b>Международный уровень:</b> - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. <b>Всероссийский уровень:</b> - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. <b>Региональный уровень:</b> - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. <b>Уровень ОО:</b> - победитель = 2 балла;

			<p>- призер, лауреат = 1 балл.</p> <p>2. При участии в заочных мероприятиях:</p> <p><b>Международный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 10 баллов;</li> <li>- призер = 9 баллов;</li> <li>- лауреат = 8 баллов.</li> </ul> <p><b>Всероссийский уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 8 баллов;</li> <li>- призер = 7 баллов;</li> <li>- лауреат = 6 баллов.</li> </ul> <p><b>Региональный уровень:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель = 6 баллов;</li> <li>- призер = 5 баллов;</li> <li>- лауреат = 4 баллов.</li> </ul>
3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности преподавателя (П9)	Уровень и статус участия преподавателя с информацией в научных конференциях, методических семинарах. (И 3.9.1)	Документальное подтверждение участия в конференции/семинаре соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции, предоставление программы мероприятия.	<p>Количество баллов определяется путём суммирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- при условии участия в нескольких конференциях;</li> <li>- при статусе докладчика/участника web-конференции.</li> <li>- международный уровень = 10 баллов;</li> <li>- всероссийский уровень = 7 баллов;</li> <li>- региональный уровень = 5 баллов;</li> <li>- уровень ПОО = 1 балл.</li> </ul> <p>Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня.</p>
3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных) (П10).	Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация (И 3.10.1)	Выходные данные публикации	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций.</p> <p>Максимальный балл = 5.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- региональный уровень и выше = 5 баллов;</li> <li>- уровень ПОО = 1 балл.</li> </ul> <p>Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) = 2 балла.</p>
3.6 Публикация учебных,	Уровень использования материалов	Выходные данные публикации	Количество баллов определяется путём

учебно-методических материалов (в т.ч. электронных). (П11)	(И 3.11.1)		суммирования при условии наличия нескольких публикаций. Максимальный балл =25. С грифом УМО = 15 баллов. - региональный уровень = 5 баллов. - уровень ПОО = 1 балл.
3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12)	Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки (И 3.12.1)	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя, стажировке	Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл. Стажировка = 1 балл.
3.7. Участие преподавателя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования (П13)	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри (И 3.13.1)	Приказы, справки, сертификаты	Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: <b>Региональный уровень:</b> - эксперт = 10 баллов; - член жюри = 5 баллов. <b>Муниципальный уровень:</b> - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла.
3.8. Личный вклад педагога в повышение качества образования	Наличие отраслевых, государственных, ведомственных наград и иных почетных званий Российской Федерации	Представление документа	25 баллов
<b>Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности преподавателя</b>			
4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, их родителями, законными представителями	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность преподавателя		Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельность преподавателя (при условии независимого	(Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность преподавателя/количество опрошенных родителей) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 60% = 4 балла; от 59% до 40% = 3 балла;

(П. 15)	анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе) (И4.15.2)		от 39% до 20% = 1 балл; менее 20% = 0 баллов.
---------	---	--	--

**Рейтинг каждого преподавателя в процентном эквиваленте рассчитывается согласно следующим показателям отраженных в таблице:**

№ п/п	Баллы рейтинга преподавателя	% оплаты за рейтинг преподавателя
1.	500 баллов – 401 балл	100%
2.	400 баллов – 301 балл	80%
3.	300 баллов – 201 балл	60%
4.	200 баллов – 101 балл	40%
5.	100 баллов – 51 балл	10%
6.	50 баллов – 0 баллов	0%

Под **расчётным периодом** понимается премиальный период, соответствующий одному семестру.

Показатели 1-2 учитываются при формировании премиального фонда по итогам учебного года. Учитывая особенности РУП, (дисциплина/модуль изучается в течение одного семестра и оценивается по его окончании) индикаторы 1.1.1, 1.1.2, 1.2.1, 1.2.2 сравниваются с данными по изучаемым дисциплинам/модулям в предыдущем учебном году.

Показатели 3-15 учитываются по итогам семестров.

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

- для расчета размера стимулирующих выплат за 1 семестр – 20-25 декабря т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за учебный год - 20-25 июня т.г.

Критерии и показатели оценки качества труда сотрудников ГБПОУ ВО «ВГПГК»

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Основание для издания приказа о назначении выплаты стимулирующего характера	Критерий для установления выплаты стимулирующего характера*	Размер и периодичность выплаты стимулирующего характера
I.	За интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Служебная записка с резолюцией директора колледжа, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления выплаты конкретному работнику или группе работников колледжа с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка должна быть завизирована главным бухгалтером колледжа на предмет наличия денежных средств для назначения данной выплаты	<p>1. личная результативность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствует уровню I – 30 баллов;</li> <li>- соответствует уровню II – 25 баллов;</li> <li>- соответствует уровню III – 20 баллов;</li> <li>- соответствует уровню IV – 15 баллов;</li> <li>- соответствует уровню V – 10 баллов.</li> </ul> <p>2. инновации (оптимизация) рабочего образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствует уровню I – 30 баллов;</li> <li>- соответствует уровню II – 25 баллов;</li> <li>- соответствует уровню III – 20 баллов;</li> <li>- соответствует уровню IV – 15 баллов;</li> <li>- соответствует уровню V – 10 баллов.</li> </ul> <p>3. совершенствование профессиональных знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствует уровню I – 30 баллов;</li> <li>- соответствует уровню II – 25 баллов;</li> <li>- соответствует уровню III – 20 баллов;</li> <li>- соответствует уровню IV – 15 баллов;</li> <li>- соответствует уровню V – 10 баллов.</li> </ul> <p>4. ориентированность на потребителя (заказчика):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствует уровню I – 30 баллов;</li> <li>- соответствует уровню II – 25 баллов;</li> <li>- соответствует уровню III – 20 баллов;</li> <li>- соответствует уровню IV – 15 баллов;</li> <li>- соответствует уровню V – 10 баллов.</li> </ul>	В соответствии с приказом директора

			<p>5. работа в команде:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствует уровню I – 30 баллов;</li> <li>- соответствует уровню II – 25 баллов;</li> <li>- соответствует уровню III – 20 баллов;</li> <li>- соответствует уровню IV – 15 баллов;</li> <li>- соответствует уровню V – 10 баллов.</li> </ul>	
--	--	--	---	--

		I (значительно превосходит ожидания)	II (превосходит ожидания)	III (соответствует ожиданиям)	IV (требует улучшения)	V (не соответствует ожиданиям)
1.	Личная результативность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество выполненных плановых и внеплановых задач превышает среднее количество, приходящееся на одного работника структурного подразделения при высоком качестве их выполнения даже в периоды крайней загруженности;</li> <li>- предлагаемые и принимаемые решения отличаются творческой индивидуальностью и перспективностью;</li> <li>- проявляет инициативу,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременно и качественно выполняет собственные должностные обязанности даже в периоды крайней загруженности;</li> <li>- демонстрирует высокий по подразделению уровень производительности труда и заметный уровень качества;</li> <li>- задачи (работы) выполняются в полном объеме особенно тщательно в срок или досрочно;</li> <li>- самостоятелен, проявляет</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- в целом выполняет задачи и функции, предусмотренные должностными обязанностями;</li> <li>- демонстрирует средний по подразделению уровень производительности труда и приемлемый уровень качества;</li> <li>- задачи (работы) выполняются в полном объеме;</li> <li>- количество выполненных работ соответствует среднему количеству приходящемуся на одного работника в данном</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не полностью выполняет объем возложенных на него задач и функций;</li> <li>- качество работы и производительность труда у сотрудника ниже, чем у других работников подразделения;</li> <li>- задачи (работы) выполняются не в полном объеме;</li> <li>- количество выполненных работ ниже по сравнению со средним количеством работ, приходящимся на одного работника в данном подразделении;</li> <li>- задачи (работы)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не справляется с объемом возложенных задач и функций;</li> <li>- качество работы и производительность труда значительно ниже, чем у других работников подразделения;</li> <li>- задачи (работы) выполняются не в полном объеме, либо не выполняются вовсе;</li> <li>- задачи (работы) выполняются недостаточно тщательно, требуют переработки самим исполнителем, практически всегда необходимо</li> </ul>

		<p>готовность взять на себя дополнительный объем работ (в отсутствие коллеги);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в высшей степени самостоятелен: самостоятельно решает в рамках своей компетенции проблемы, мешающие личной производительности и производительности подразделения;</li> <li>- случаи нарушения рабочего распорядка дня и трудовой дисциплины отсутствуют.</li> <li>- является образцом исполнительности для других работников.</li> </ul>	<p>инициативу,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способен взять на себя дополнительный объем работ в период крайней загруженности;</li> <li>- случаи нарушения рабочего распорядка дня и трудовой дисциплины отсутствуют.</li> </ul>	<p>подразделении;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работы (задачи) сдаются (выполняются) в установленные сроки с первого предъявления, оформление соответствует требованиям;</li> <li>- самостоятелен, постоянного контроля не требует,</li> <li>- в период низкой загруженности не проявляет инициативы взять на себя дополнительный объем работ;</li> <li>- случаи нарушения рабочего распорядка дня и трудовой дисциплины отсутствуют, либо предупреждены руководителем.</li> </ul>	<p>выполняются недостаточно тщательно, требуют частичной доработки самим исполнителем, иногда вмешательства руководителя;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- задачи (работы) выполняются с нарушениями установленных сроков;</li> <li>- стремится отказаться от дополнительного объема работ даже когда возникает острая производственная необходимость;</li> <li>- требует контроля в ходе работы.</li> </ul>	<p>вмешательство руководителя;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- задачи (работы) постоянно выполняются с нарушением установленных сроков;</li> <li>- отказывается от дополнительного объема работ при любых условиях;</li> <li>- требует постоянного контроля в ходе работы.</li> </ul>
2.	Совершенствование профессиональных знаний	<ul style="list-style-type: none"> <li>- постоянно совершенствует свои профессиональные знания;</li> <li>- изучает передовую</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствует свои профессиональные знания;</li> <li>- изучает передовую практику и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствует свои профессиональные знания;</li> <li>- участвует в профессиональных</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствованием профессиональных знаний занимается недостаточно;</li> <li>- с нежеланием</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствованием профессиональных знаний не занимается; - с нежеланием</li> </ul>

		<p>практику и перспективные методы работы в своей профессиональной области;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- активно участвует в профессиональных тренингах и семинарах;</li> <li>- энергично использует полученные знания и передает свой опыт коллегам в интересах повышения их квалификации.</li> </ul>	<p>перспективные методы работы в своей профессиональной области, но не всегда применяет их на практике;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- с желанием и интересом участвует в профессиональных тренингах и семинарах;</li> <li>- использует полученные знания и опыт для повышения собственной квалификации.</li> </ul>	<p>тренингах и семинарах;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использует полученные знания и опыт в ходе выполнения собственных должностных обязанностей.</li> </ul>	<p>участвует в профессиональных тренингах и семинарах;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не стремится использовать полученные знания и опыт в ходе выполнения собственных должностных обязанностей.</li> </ul>	<p>участвует в профессиональных тренингах и семинарах;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не использует полученные знания и опыт в ходе выполнения собственных должностных обязанностей.</li> </ul>
3.	<p>Инновации (оптимизация рабочего, образовательного процесса)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- инициирует ценные творческие идеи, направленные на повышение качества работы и производительности труда в своем подразделении, является передовиком по их внедрению;</li> <li>- активно делится с коллегами инновационным опытом («агент</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- предлагает творческие идеи, направленные на повышение качества работы и производительности труда в своем подразделении и старается их внедрять в ходе своей профессиональной деятельности;</li> <li>- стремится стать «агентом</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участвует во внедрении творческих идей, направленных на повышение качества работы и производительности труда в своем подразделении.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не участвует во внедрении инновационных идей по повышению качества работы и производительности труда в масштабах подразделения;</li> <li>- подвергает сомнению позитивный инновационный опыт коллег;</li> <li>- демонстрирует скептицизм.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- не участвует во внедрении инновационных идей, направленных на повышение качества работы и производительности труда в своем подразделении;</li> <li>- подвергает сомнению позитивный инновационный опыт коллег;</li> <li>- демонстрирует</li> </ul>

		инновации»).	инноваций».			скептицизм.
4.	Ориентированность на потребителя (заказчика)	- обладает и использует в своей деятельности полный объем информации об услугах, которые он может оказать в рамках своей компетенции; - методы работы работника рекомендуются руководством как эталонные для других работников подразделения.	- стремится использовать в своей деятельности полный объем информации об услугах, которые он может оказать в рамках своей компетенции; - понимает потребность потребителей (заказчиков) и стремится наилучшим образом удовлетворить эти потребности; - самостоятельно решает конфликтные ситуации.	- качественно и доброжелательно взаимодействует с потребителями (заказчиками); - понимает потребности потребителей (заказчиков); - самостоятельно разрешает конфликтные ситуации.	- недостаточно доброжелателен; - ставит свои личные интересы и правила выше интересов потребителя (заказчика) («приходите завтра»).	- недостаточно доброжелателен; - ставит свои личные интересы и рабочие правила выше интересов потребителя (заказчика) («приходите завтра»); - зафиксированы обоснованные претензии со стороны потребителей (заказчиков) к работе работника.
5.	Работа в команде	- эффективно сотрудничает со всеми членами коллектива; - ставит командные интересы выше личных (функциональных); - проявляет инициативу по поиску взаимных	- сотрудничает со всеми членами коллектива; - осуществляет поиск взаимных решений; - всячески поддерживает культуру общения в коллективе.	- сотрудничает с коллегами по работе, не замыкаясь на своих должностных обязанностях, старается находить взаимовыгодные решения; - может «подстраховать»	- недостаточно сотрудничает с коллегами, нередко совместные обсуждения перерастают в конфликт; - настаивает на своей индивидуальной точке зрения в ущерб интересам команды;	- недостаточно сотрудничает с коллегами, совместные обсуждения практически всегда перерастают в конфликт; - настаивает на своей индивидуальной точке зрения в ущерб

		решений; - является образцом по культуре общения в коллективе.		коллегу в интересах достижения командного результата.	- имеются замечания касающиеся культуры общения.	интересам команды; - имеются замечания касающиеся культуры общения.
--	--	---	--	---	--	--

**Рейтинг сотрудников в процентном эквиваленте рассчитывается согласно следующим показателям отраженных в таблице:**

<b>№ п/п</b>	<b>Баллы рейтинга сотрудника</b>	<b>% оплаты за рейтинг сотрудника</b>
1.	150 баллов – 126 баллов	100%
2.	125 баллов – 106 баллов	80%
3.	105 баллов – 86 баллов	60%
4.	85 баллов – 76 баллов	40%
5.	75 баллов – 51 балл	10%
6.	50 баллов – 0 баллов	0%

Сотрудникам колледжа, имеющим отраслевые, государственные, ведомственных награды и иные почетные звания Российской Федерации добавляются 25 баллов.

**Минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ)  
должностей работников организации**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня  
(№ 248н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	7 800

**2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 900
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 950
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 000
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 050

**3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих  
первого уровня (№ 247н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	7 900

**4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих  
второго уровня (№ 247н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью	7 950
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством	8 000
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	8 100
4 квалификационный уровень	Механик	8 200

#### 5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юристконсульт	8 100
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	8 200
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	8 300
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8 400
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8 500

#### 6. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	8 300
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	8 400
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8 500

#### 7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8 800

#### 8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	8 900
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 950

**9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (№ 217н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	8 900
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	8 950
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории	9 000

**10. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9 800
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9 900
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 100
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед	10 200

**11. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	9 100
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	9 300

3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	9 500
----------------------------	--	-------

**12. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (№ 217н)**

Квалификационные уровни	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Ассистент; преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института)	10 100
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межфакультетской (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	10 200
3 квалификационный уровень	Доцент	Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в ВУЗе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений,	10 300

		вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения.	
4 квалификационный уровень	Профессор	Начальник управления, образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового).	10 400
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	10 500
6 квалификационный уровень	Декан факультета	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения.	10 600

### 13. Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (№ 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	8 800

### 14. Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал» (№ 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре;	9 000
2 квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая.	9 100
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	9 200
4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант;	9 300
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	9 400

### 15. Профессиональные квалификационные группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№570)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
	Главный библиотекарь; библиотекарь	9 000

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

ПОДГОТОВЛЕНО:

Главный бухгалтер

Менеджер по качеству

СОГЛАСОВАНО

Представитель  
руководства по качеству

Юрисконсульт

  
\_\_\_\_\_ С.В. Супрун

  
\_\_\_\_\_ В.Г. Прокудина

  
\_\_\_\_\_ Ю.Б. Ащеулов

  
\_\_\_\_\_ А.О. Бочаров

