

Приложение № 2 к коллективному договору
областного государственного автономного
профессионального
образовательного учреждения
«Ульяновский авиационный колледж –
Межрегиональный центр компетенций»
на 2017 - 2019 годы

ПРИНЯТО
на собрании трудового
коллектива
«07» июня 2017г.
Протокол №1



УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГАПОУ «УАвиаК-МЦК»



Н.Н. Китаева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
областного государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Ульяновский авиационный колледж-
Межрегиональный центр компетенций»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 N 70-30 "Об оплате труда работников областных государственных учреждений", Положением об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области, утвержденным постановлением Правительства Ульяновской области от 20 ноября 2013 года N 547-П с изменениями на 9 января 2017 года.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения "Ульяновский авиационный колледж- Межрегиональный центр компетенций" (далее УАвиаК-МЦК), порядок формирования фонда заработной платы, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера, с целью создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых образовательных услуг.

1.3. Система оплаты труда работников УАвиаК-МЦК включает в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

1.4. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность в УАвиаК-МЦК, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Базовые оклады (должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников УАвиаК-МЦК устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Профессиональные квалификационные группы представляют собой группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, в свою очередь подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Для каждого квалификационного уровня устанавливаются повышающие коэффициенты, которые отражают сложность работы и уровень квалификации работника (уровень образования, педагогический стаж, квалификационные категории и т.п.);

1.6. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в колледже.

1.7. Оклады (должностные оклады) медицинских работников и работников культуры устанавливаются на основании соответствующих отраслевых положений об оплате труда.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников УАвиаК-МЦК

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников УАвиаК-МЦК определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются по формуле:

$ДО = БО_{пкг} + БО_{пкг} \times K$, где:

ДО - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
 БО пкг - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

K - повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников УАвиаК-МЦК устанавливаются в соответствии с приложениями 1, 2 и 5 к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника УАвиаК - МЦК права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений УАвиаК - МЦК устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам УАвиаК -МЦК, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера в УАвиаК - МЦК относятся: доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в образовательных организациях с особым режимом работы).

3.2. Работникам УАвиаК - МЦК за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам колледжа, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда производятся

ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам УАвиаК - МЦК за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере.

3.5. Работникам УАвиаК -МЦК за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам УАвиаК -МЦК за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере 25 процентов оклада.

3.8. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.8.1. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями - 50 процентов оклада.

3.8.2. Работникам УАвиаК -МЦК за классное руководство (Дкр) - в соответствии с формулой:

$Дкр = 0,1ДО$, где:

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы.

3.8.3. Работникам УАвиаК -МЦК за проверку письменных работ: по русскому языку и литературе - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.4. Работникам УАвиаК -МЦК за заведование вечерним, заочным отделением по специальности –20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.5. Работникам УАвиаК - МЦК за заведование кабинетами, лабораториями – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.6. Работникам УАвиаК -МЦК за заведование учебными мастерскими - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы. При наличии комбинированных мастерских - 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.7. Работникам УАвиаК -МЦК за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы..

3.8.8. Работникам УАвиаК -МЦК за работу с библиотечным фондом учебников - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника УАвиаК -МЦК.

3.9. Работникам образовательных организаций с особым режимом работы : для работающих с группами детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах: - 20%

3.10.Доплаты устанавливаются:

работникам, указанным в пункте 3.7, подпунктах 3.8.1, 3.8.2 , 3.8.4-3.8.8 пункта 3.8 настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

работникам, указанным в подпункте 3.8.3 пункта 3.8 настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам УАвиаК - МЦК с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; (Приложение № 3 данного положения)

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за квалификацию (профессиональные квалификационные группы(уровни));(Приложение № 5 данного положения)

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет
премия по итогам года.

Работникам УАвиаК - МЦК устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам).

Кроме того, работникам УАвиаК - МЦК устанавливаются доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у работника УАвиаК - МЦК двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам УАвиаК - МЦК могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы . (Приложение № 3 данного положения)

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени.

Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности образовательной организации ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются нормативным актом образовательной организации. (Приложение № 4)

Сумма баллов приравнивается к процентной величине стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ. Суммарный процент надбавки не должен превышать 120%.

Начисление баллов для стимулирующей надбавки по показателям осуществляет непосредственный руководитель работника и передает по форме таблиц показателей

(Приложения 4) для конкретной должности, на каждого своего работника в отдел кадров не позднее, чем за пять дней до окончания расчетного периода. Отдел кадров собирает все таблицы показателей, формирует сводную ведомость по начислению стимулирующих надбавок и передает на рассмотрение директору и комиссии по установлению стимулирующих надбавок.

На основании протокола решения комиссии по установлению стимулирующих надбавок, издается приказ директора о конкретных размерах стимулирующих надбавок для каждого работника.

Руководители работников должны гибко использовать систему начисления баллов с целью создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Для педагогических работников:

каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о своей профессиональной деятельности за соответствующий период.

Аналитическая справка должна содержать краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и других показателей.

После рассмотрения рабочей комиссией, результаты оценки оформляются оценочными листами оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности на установление стимулирующих выплат (далее – оценочные листы) по каждому работнику (в одном экземпляре). В течение двух дней, оценочные листы предоставляются каждому работнику для ознакомления, с получением личной подписи работника. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист на установление стимулирующих выплат (далее – сводный оценочный лист).

В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым педагогическим работником учреждения.

В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

В случае несогласия работника с результатами оценки, в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а рабочая комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Рабочая комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки, в течение 5 дней, после принятия заявления. В случае установления, в ходе проверки, факта нарушения норм Порядка установления стимулирующих выплат, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, рабочая комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания, решение рабочей комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Секретарь рабочей комиссии готовит протокол о решении комиссии, который передается руководителю образовательной организации.

После получения протокола рабочей комиссии, директор УАвиаК -МЦК издает приказ о начислении стимулирующих выплат педагогическим работникам за соответствующий период.

По представлению руководителя работника, рабочая комиссия принимает решения о конкретных выплатах премии по итогам года, о чём издается приказ директора УАвиаК -МЦК .(Приложение № 4)

Надбавки стимулирующего характера и премии по итогам года устанавливаются при наличии и в пределах объема средств фонда оплаты труда .

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам и работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам УАвиаК -МЦК (приложение 4 данного положения).

4.6. Надбавка за работу с определенными условиями устанавливается всем педагогическим работникам УАвиаК -МЦК, непосредственно участвующим в подготовке кадров по профессиям ТОП-50 и компетенциям WorldSkills в области "Обслуживание транспорта и логистика" в размере 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Перечень педагогических работников УАвиаК -МЦК для начисления данной надбавки определяет заместитель директора по УР и утверждает у директора УАвиаК -МЦК. При изменении состава педагогических работников, участвующих в подготовке кадров по указанным направлениям, перечень должен быть обновлен. Данный перечень передается в отдел кадров для включения в расчет стимулирующих надбавок соответствующим работникам на постоянной основе.

4.7. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за наличие 1 класса - 25 процентов оклада;

за наличие 2 класса - 10 процентов оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

При установлении водителям автомобилей оклада по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих образовательной организации надбавка за классность не начисляется.

4.8. Педагогическим работникам УАвиаК- МЦК устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки) в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 35%;

при наличии первой квалификационной категории - 28 %;

при наличии второй квалификационной категории - 22%.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников УАвиаК-МЦК осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.9. Руководителям и специалистам за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин могут устанавливаться:

доплата за ученую степень доктора наук - в размере 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за ученую степень кандидата наук - в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звание, начинающиеся со слова "Народный", - в размере 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", - в размере 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации" или "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов "Отличник", "За отличную", - в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за нагрудные знаки, название которых начинаются со слов «За достижения», "За высокие достижения" - в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почетных званий, нагрудных знаков и ученой степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию, при наличии и в пределах объема средств фонда оплаты труда.

4.10. Персональная надбавка устанавливается работнику образовательной организации с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере не превышающем пяти минимальных оплат труда.

Решение об установлении персональной надбавки принимается директором УАвиаК-МЦК в отношении конкретного работника.

Важной работой считается решение нетиповых сложных задач, возникающих перед УАвиаК-МЦК по направлениям развития учреждения в условиях изменения требований внешней среды.

Персональная надбавка устанавливается при наличии и в пределах объемов средств фонда оплаты труда.

4.11. За результативность учебно-воспитательного процесса, повышенную ответственность выполняемой работы и высокое профессиональное мастерство отдельным категориям работников по основному месту работы могут устанавливаться следующие ежемесячные надбавки:

учителям и преподавателям физической культуры - в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

библиотекарям - в размере 500 рублей;

врачам - в размере 2500 рублей;

среднему медицинскому персоналу - в размере 1000 рублей.

Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам, мастерам производственного обучения УАвиаК-МЦК за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

Надбавки устанавливаются при наличии и в пределах объемов средств фонда оплаты труда.

4.12. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.13. Условия премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
------------------------	----------------------------

1	2
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	Проведение уроков высокого качества
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников) (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации
	Снижение количества обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	Снижение (отсутствие) обучающимися (воспитанниками) пропусков уроков без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (воспитанников), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	Образцовое содержание кабинета
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, внеклассной работе	Организация предпрофильного и профильного обучения
	Выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы

	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)
	Сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательной организации
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательной организации
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное представление отчетности
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	Качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Участие в мероприятиях на уровне образовательной организации, района
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	Обеспечение безопасной перевозки детей
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок

	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин , качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
Медицинские работники	Проведение мероприятий по снижению заболеваемости
	Проведение профилактической работы с обучающимися (воспитанниками)
	Работа с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников) по профилактике обострения хронических заболеваний

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.14. Для установления премий по итогам работы в УАвиаК-МЦК создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации. Результативность и эффективность деятельности работников оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Перечень критериев и показателей деятельности работников образовательной организации утверждается нормативным актом образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией.

4.15. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом УАвиаК-МЦК в соответствии с порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, утвержденным нормативным актом УАвиаК-МЦК.

4.16. Работникам УАвиаК-МЦК может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в связи с профессиональным праздником , юбилейной и праздничной датами – в размере 1000 руб.;

при достижении пенсионного возраста, имеющим стаж работы в колледже :

-25 лет и более в размере одного должностного оклада;

-от 15 до 24 лет в размере 3000 рублей;

- от 10 до 14 лет в размере 2000 рублей ;

4.17. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации. Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в образовательных организациях с определенными условиями (за исключением надбавки за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся) носит обязательный характер. Установление надбавки за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, носит обязательный характер для педагогических работников образовательных организаций, входящих в перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся.

4.18. При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в образовательных организациях с определенными условиями, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в образовательных организациях с определенными условиями носит обязательный характер.

4.19. За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование фонда оплаты труда директору УАвиаК-МЦК, главному бухгалтеру УАвиаК-МЦК и заместителям директора УАвиаК-МЦК, к полномочиям которых относится расходование фонда оплаты труда, размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается одновременно за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах за расчетный период:

до 10000 рублей включительно - 10 процентов;

от 10001 рубля до 50000 рублей включительно - 20 процентов;

от 50001 рубля до 100000 рублей включительно - 30 процентов;

от 100001 рубля до 500000 рублей включительно - 50 процентов;

от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно - 75 процентов;

свыше 1000000 рублей - 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование фонда оплаты труда, директору УАвиаК-МЦК, главному бухгалтеру УАвиаК-МЦК и заместителям директора УАвиаК-МЦК, к полномочиям которого относится расходование фонда оплаты труда, премиальные выплаты по итогам работы за определенный период не устанавливаются.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

5.1. Оплата труда педагогических работников УАвиаК-МЦК определяется с учетом: установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и учителей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом государственной власти Ульяновской области в сфере образования.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.3. Директору УАвиаК-МЦК, его заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам образовательных организаций устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников УАвиаК-МЦК устанавливается не более 36 часов в неделю.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Правилами внутреннего распорядка УАвиаК-МЦК, учебным расписанием с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной

организации.

Выполнение другой части педагогической работы работниками УАвиаК-МЦК, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в УАвиаК-МЦК учитываются режим работы УАвиаК-МЦК, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по УАвиаК-МЦК педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором УАвиаК-МЦК, с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год, групп (классов), в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп (классов) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых УАвиаК-МЦК является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах (классах). Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (классов)

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников УАвиаК-МЦК, для которых УАвиаК-МЦК является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической

культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при ее распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в УАвиаК-МЦК (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых УАвиаК-МЦК является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.6. Должностные оклады руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников УАвиаК-МЦК без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.7. Руководящие работники УАвиаК-МЦК, а также педагогические работники (социальные педагоги, старшие вожатые, воспитатели и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других) в той же образовательной организации, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителями УАвиаК-МЦК осуществляется по согласованию с исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находится образовательная организация.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

5.10. В УАвиаК-МЦК:

5.10.1. Педагогическим работникам объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в вышеуказанных образовательных организациях.

Директор УАвиаК-МЦК осуществляет распределение учебной нагрузки с учетом мнения выборного профсоюзного органа и несет ответственность за ее выполнение каждым работником УАвиаК-МЦК.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год ограничивается 1440 часов в год для преподавателей профессиональных образовательных организаций;

5.10.2. Педагогическая (преподавательская) работа директора УАвиаК-МЦК по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) допускается только по согласованию с работодателем (учредителем) по основному месту работы.

5.10.3. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), объем учебной нагрузки устанавливается на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения в соответствии с порядком исчисления заработной платы работникам образовательных организаций.

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

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя УАвиаК-МЦК, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Зарплата директора УАвиаК-МЦК, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Зарплата директора устанавливается при заключении с ними трудовых договоров лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих образовательных организаций.

Зарплата заместителей директора УАвиаК-МЦК и главного бухгалтера устанавливается директором УАвиаК-МЦК

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора УАвиаК-МЦК, заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников УАвиаК-МЦК (без учета заработной платы директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в следующей кратности:

для руководителя директора от 1 до 5;

для заместителей руководителя от 1 до 4,5;

для главного бухгалтера от 1 до 4,5.

Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы директора УАвиаК-МЦК, заместителей директора и главного бухгалтера и размера средней заработной платы работников УАвиаК-МЦК устанавливается нормативным актом исполнительного органа государственной власти Ульяновской области, исполняющего функции и полномочия учредителя образовательной организации (Министерством образования УО).

6.3. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера УАвиаК-МЦК устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя УАвиаК-МЦК.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директору УАвиаК-МЦК, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю директору УАвиаК-МЦК устанавливаются с учетом результатов деятельности УАвиаК-МЦК, объема, сложности работы, выполняемой директором, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утвержденным Учредителем УАвиаК-МЦК.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главному бухгалтеру УАвиаК-МЦК осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

6.6. Размер выплат стимулирующего характера (надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы) директору в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать среднего размера соответствующих выплат работникам УАвиаК-МЦК более чем в два раза.

В образовательных организациях, осуществляющих приносящую доход деятельность, размер выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств от приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам образовательной организации более чем на 30 процентов.

6.7. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера директору УАвиаК-МЦК устанавливаются Учредителем УАвиаК-МЦК.

6.8. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров директору УАвиаК-МЦК, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам УАвиаК-МЦК, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников УАвиаК-МЦК может применяться почасовая форма оплаты труда:

за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного при тарификации;

за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в УАвиаК-МЦК;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки преподавателями УАвиаК-МЦК.

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей стоимость часа определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.5. Директор УАвиаК-МЦК для проведения учебных занятий с обучающимися имеют право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данная образовательная организация является основным местом работы.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями соответствующих образовательных организаций и скрепленных печатью.

Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательной организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.8. С целью повышения уровня социальной поддержки работников, обеспечения коллегиальности в принятии решений применяются системы оказания материальной помощи работникам на основе объединения средств из внебюджетных источников и бюджета профсоюзной организации.

-Управление средствами на оказание материальной помощи осуществляется совместно с директором и профкомом. Решение об оказании материальной помощи принимается на заседании профкома.

-Материальная помощь предоставляется на условиях безвозмездного выделения финансовых средств и не облагается налогами.

Материальная помощь оказывается работнику при наступлении экстремальных жизненных ситуаций, по заявлению установленной формы, при наличии подтверждающих документов, в соответствии с решением профкома.

Размер материальной помощи:

- а) в связи со смертью сотрудника – 2000 рублей;
- б) в связи со смертью ближайших родственников (супруг/супруга, родители, дети сотрудников)- 2000 рублей;
- в) в связи с пожаром (при наличии справки) – 3000 рублей;
- г) с целью частичной компенсации стоимости медицинских услуг, связанных с тяжелым заболеванием, оперативным вмешательством (онкология, кардиология, нейрохирургия, полосная хирургия, хирургия конечностей); -3000 руб.
- д) в качестве единовременной помощи многодетным и неполным семьям с несовершеннолетними детьми, при рождении ребенка, семьям с детьми-инвалидами – 2000 рублей;
- е) в рамках акции «Помоги собраться в школу» для родителей первоклассников из многодетных и неполных семей с несовершеннолетними детьми – 1000 рублей;

Материальная помощь может быть оказана одному и тому же сотруднику не более 1 раза в год, кроме случаев, попадающих под последовательное наступление событий: в связи со смертью сотрудника и с целью частичной компенсации стоимости медицинских услуг, связанных с тяжелым заболеванием, оперативным вмешательством (онкология, кардиология, нейрохирургия, полосная хирургия, хирургия конечностей).

Выплата материальной помощи перечисляется на банковскую карту в период выплаты заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом директора УАвиаК- МЦК на основании письменного заявления работника УАвиаК-МЦК и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

7.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам УАвиаК-МЦК, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками УАвиаК-МЦК месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников УАвиаК-МЦК

8.1. Фонд оплаты труда работников УАвиаК-МЦК формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета Ульяновской области, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат образовательных организаций на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда УАвиаК-МЦК состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников УАвиаК-МЦК, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников УАвиаК-МЦК предусматриваются средства на установление премии по итогам работы:

педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу в размере не менее 22 процентов фонда оплаты труда этой категории работников;

преподавателям и мастерам производственного обучения УАвиаК-МЦК в размере не менее 11 процентов фонда оплаты труда этой категории работников;

8.3. Директор УАвиаК- МЦК самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание УАвиаК-МЦК в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников образовательной УАвиаК- МЦК должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных УАвиаК- МЦК функций, задач и объема работы.

Директор УАвиаК- МЦК имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников УАвиаК-МЦК лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников УАвиаК- МЦК может быть использована на стимулирующие выплаты.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств областного бюджета Ульяновской области, могут направляться УАвиаК-МЦК на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов фонда оплаты труда работников УАвиаК-МЦК

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

Разработал:

Ведущий юрисконсульт

Т.Н.Котова

Согласовано:

Главный бухгалтер

Н.Ф.Киселева

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования УАвиаК-МЦК

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования образовательных организаций устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

1. По должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - 4340 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый. К = 0,00

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму. К = 0,22
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму. К = 0,24

2. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - 5681 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый. К = 0,00
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист. К = 0,03
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-

уровень	преподаватель, мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. К = 0,05
4 квалификационный уровень	Преподаватель, старший воспитатель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор. К = 0,06

3. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - 8348 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководителей структурных подразделений"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. К = 0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (подразделения); старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения). К = 0,07
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации (подразделения). К = 0,25

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников УАвиаК-МЦК по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

1. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, базовый оклад - 3812 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – К = 0,00 2 разряд ЕТКС – К = 0,07 3 разряд ЕТКС – К = 0,14
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене))	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – К = 0,05 2 разряд ЕТКС – К = 0,12 3 разряд ЕТКС – К = 0,19

2. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, базовый оклад - 5097 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,20
4 квалификационный уровень	К = 0,40

3. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня, базовый должностной оклад - 4193 рубля.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,05

4. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей служащих второго уровня, базовый должностной оклад - 4634 рубля.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,50
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65

5. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей служащих третьего уровня, базовый должностной оклад - 5330 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,30

6. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей служащих четвертого уровня, базовый должностной оклад - 7617 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
"Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,30
3 квалификационный уровень	К = 0,45

Приложение 3

**Перечень критериев для оценки интенсивности и высоких результатов работы
УАвиаК-МЦК**

Для заместителей директора

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
1.ОБЪЕМ РАБОТЫ ПРИ НАЛИЧИИ КОНТИНГЕНТА: - до 200 чел. - от 201 до 500 чел. - свыше 500 чел. - свыше 800 чел. - свыше 900 чел.	10 15 20 25 30
2. ДОСТИЖЕНИЕ ВЫСОКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ	
2.1. Заместитель директора по УР Качество знаний студентов: - 45% и более - не менее – 35% Успеваемость: - 100% - - не менее 95% Укомплектованность педагогическими кадрами: -100% - 95-99% Наличие образовательных программ повышенного уровня обучения Организация дополнительных занятий с неуспевающими студентами Организация дополнительных занятий с одаренными студентами	50 10 5 10 5 10 5 5
2.2.Заместитель директора по учебно-методической работе -Участие в подготовке и проведении обучающих семинаров, конференций, круглых столов с выступлениями, позиционирующих учреждение. Организация участия педагогических работников в мероприятиях регионального, всероссийского и международного уровней. Выявление, изучение, отбор и трансляция передового педагогического опыта в ПОО; – Разработка научно-методических рекомендаций по совершенствованию содержания, методов, форм организации образовательного процесса в ПОО Оказание консультативной помощи педагогическим работникам по вопросам организационно-методического и учебно-методического обеспечения реализации образовательных программ – Наличие рабочих программ по реализуемым образовательным программам – Учебно-методическое обеспечение учебных дисциплин, и профессиональных модулей по реализуемым специальностям и профессиям СПО-100% Своевременное повышение квалификации преподавателями Обеспечение своевременного составления, утверждения,	50 10 10 20 10

<p>представления отчетной документации</p> <p>Участие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в проведении семинаров, конференций, круглых столах с выступлениями, позиционирующих учреждение - в грантовых программах, привлечение грантов для учреждения - участие студентов в районных, городских и российских олимпиадах, конкурсах ит.д.. <p>Комплексно-методическое обеспечение учебных дисциплин, лабораторно-практических работ, профессиональных модулей, практик и лабораторных работ: -100%</p> <p>Наличие рабочих программ по профессиональной подготовке</p> <p>Своевременное повышение квалификации преподавателями</p>	
<p>2.3.Заместитель директора по УПР</p> <p>Наличие договоров с предприятиями и обеспечение студентов местами практик – 100%</p> <p>Трудоустройство выпускников по договорам с предприятиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> -100% - не менее 95% <p>Наличие электронных баз данных трудоустройства выпускников, вакансий на предприятиях, информации на сайте колледжа -10б</p> <p>Материально-техническая обеспеченность образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)</p>	<p>50</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>20</p>
<p>2.4. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</p> <p>Наличие системы менеджмента качества в ОУ</p>	50
<p>Эффективность управленческой деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективность разрешения организационных конфликтов (отсутствие обоснованных жалоб работников колледжа в конфликтную комиссию, администрацию и др. вышестоящие организации) - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и обучающихся на деятельность - своевременность подготовки и утверждения планов работы - качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений 	10
<p>Участие и координация деятельности колледжа в инновационном, экспериментальном режиме</p> <ul style="list-style-type: none"> - на региональном уровне - на межрегиональном уровне -разработка и реализация целевых программ принятых и утверждённых в установленном порядке - участие в реализации программ сотрудничества с внешними партнерами 	20
<p>Повышение качества подготовки специалистов</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка программы повышения качества подготовки специалистов - создание системы мониторинга образовательного процесса - осуществление обратной связи (отслеживание качественных показателей работы педагогических работников) - разработка и проведение обучающих семинаров с преподавателями 	20
<p>2.5.Зам.дир.-рук. тренировочного полигона</p>	50
<p>– Сопровождение процесса закупки, организация монтажа и пуско-наладки оборудования, по всем компетенциям в соответствии с</p>	10

<p>профилем МЦК, обеспечение готовности Тренировочного полигона к старту процесса тренировок.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Обеспечение бесперебойной работы оборудования Тренировочного полигона. 10 – Организация процесса тренировок команд Национальной сборной по компетенциям в соответствии с профилем МЦК. 10 – Организация трансфера передовых технологий и методик подготовки членов 10 – Национальной сборной в Учебный центр МЦК для применения в образовательном процессе. 10 	
2.6.Зам.дир.-рук.учебного центра	50
<ul style="list-style-type: none"> – Управление Учебным центром МЦК и его развитием. 10 – Организация работы руководителей экспериментальных образовательных программ по перечню профессий ТОП-50. 10 – Организация механизмов трансляции лучших практик подготовки по экспериментальным образовательным программам в систему среднего профессионального образования. 5 – Планирование и управление ресурсами Учебного центра. 10 – Управление обеспечением единого дизайна и высокого качества обучающей среды Учебного центра. 5 – Организация взаимодействия с Тренировочным полигоном МЦК и трансфера в образовательный процесс Учебного центра МЦК передовых технологий и методик подготовки членов Национальной сборной. 5 – Организация взаимодействия с поставщиками оборудования, предприятиями реального сектора экономики, международными организациями и образовательными учреждениями, органами исполнительной власти и другими внешними заинтересованными организациями по направлениям деятельности Учебного центра. 5 	
3. УЧАСТИЕ В НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	10
4. ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (отсутствие замечаний, предписаний, отрицательных результатов и динамики)	20

Для заместителя директора по АХЧ; инженера по эксплуатации зданий

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Обеспечение материально-технической базы	20
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа	20
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	20
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	20
Участие в проведении электронных торгов, электронных мониторингов	20
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний, своевременность подготовки договоров)	20
Итого:	120

Для ведущего юрисконсульта

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Разработка новых документов, рецензирование и визирование документов, подготовленных другими работниками	60
Предотвращение нарушений законодательства	30
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний, своевременность подготовки документов)	30
Итого:	120

Для инженера - электроника

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение и соблюдение правил ВТР, инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и др.	30
Внедрение и изучение новой техники и современных информационных технологий	30
Сохранность подотчетных материальных ресурсов	20
Выполнять установку и диагностику программно-технических средств локальной сети и коммуникационного оборудования	20
Разработка новых программ, положений распоряжений	20
Итого:	120

Для специалиста по закупкам

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Размещение информации на официальном сайте «www.bus.gov.ru»	20
Укрепление материально-технической базы	30
Отсутствие факторов нарушения трудовой дисциплины	20
Отсутствие нарушений законодательства	30
Выполнение зданий и поручений не относящихся к должностным обязанностям	20
Итого:	120

Для работников бухгалтерии (гл.бухгалтер, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, кассир)

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Качество ведения бухгалтерского учёта	20
Эффективность использования финансовых средств	20
Качественное формирование учётной политики	20
Отсутствие замечаний по ведению документов и отчётности	20
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	20
Своевременность исполнения работ по гос. заказам в электронной форме	20
Итого:	120

Для начальника информационно -вычислительного центра

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Выполнять установку и диагностику программно-технических средств локальной сети и коммуникационного оборудования	30
Качественное выполнение и соблюдение правил ВТР, инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и др.	20
Изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий	30
Сохранность подотчетных материальных ресурсов	20
Отсутствие нарушений законодательства	20
Итого:	120

Для заведующих отделениями

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Результативность работы по повышению успеваемости и уровня качества знаний студентов	25
Результативность работы по повышению посещаемости студентов	25
Своевременность и качество подготовки информации и отчетности для вышестоящих и других сторонних организаций	25
Своевременность и качество подготовки учебной документации (ведомостей успеваемости, ведомостей для приложений к дипломам, проектов приказов и т.д.)	25
Своевременность и качество подготовки и проведения регламентных мероприятий	20
Итого:	120

Для заведующего учебной частью

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Своевременность и качество подготовки документации по организации учебного процесса (проекты приказов, график учебного процесса, график консультаций, контрольно-оценочных средств и т.д.)	25
Своевременность и результативность контроля за содержанием и сроками подготовки календарно-тематических планов	25
Результативность контроля за ведением учебных журналов	25
Эффективность организации учебного процесса	25
Своевременность и качество подготовки информации, документации и отчетности для вышестоящих и других сторонних организаций	20
Итого:	120

Для инженера –программиста (ведущего)

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Своевременность и качество формирования и сопровождения баз данных «Кадры», «Студенты». «Пенсионный фонд»	30
Своевременность и качество работы по созданию и сопровождению программ учебной части	30
Своевременность и качество работы по сопровождению программ бухгалтерии	30
Своевременность и качество подготовки информации для вышестоящих и других сторонних организаций	30
Итого:	120

Для работников отдела кадров (главный специалист отдела кадров, специалист отдела кадров)

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Качество ведения кадрового делопроизводства	30
Своевременное и качественное предоставление отчетностей	30
Увеличение объема работы , в связи с выпуском и приемом студентов	10
Предоставление справок и иных нормативных документов сотрудникам и студентам колледжа	20
Отсутствие замечаний по ведению документов и отчётности	20
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
Итого:	120

Для диспетчера учебной части

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Качественное и своевременное составление и корректировка расписания учебных занятий, экзаменов, дополнительных занятий, защиты дипломных проектов (работ), итоговых междисциплинарных экзаменов.	30
Своевременный анализ выполнения педнагрузки преподавателями.	30
Своевременный ввод в базу данных ПК рабочих учебных планов, приложений к приказу по установлению педнагрузки.	20
Своевременная выдача академических справок.	20
Отсутствие замечаний за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.	20
Итого:	120

Для секретаря учебной части (инспектора учебной части)

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Своевременность анализа и качество заполнения форм выдачи учебной нагрузки преподавателями и сверки фактически проведенных часов	30
Своевременность подготовки отчета и заполнения сведений о выданных часах учебной нагрузки , табеля рабочего времени для бухгалтерии	20
Контроль за движением и оформлением журналов.	30
Своевременность и качество подготовки форм по закрытию выданных часов преподавателями по итогам года.	20
Отсутствие замечаний за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.	20

Итого:	120
--------	-----

Для сотрудников библиотеки (заведующая библиотекой, библиотекарь, библиограф)

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Формирование и поддержание фонда в соответствии с потребностями учебного процесса (обращаемость фонда). Создание доступной электронной базы.	25
Расширение библиотечно-библиографического обслуживания (библиографические уроки, библиографические списки лит-ры по запросу, тематические картотеки ит.д.)	25
Высокая читательская активность учащихся и преподавателей (книговыдача и посещаемость). Пропаганда чтения через оформление тематических выставок.	25
Выполнение плана библиотечной работы по обслуживанию читателей и пропаганде чтения.	20
Участие в общеколледжных мероприятиях (аккредитация, аттестация, конференции, семинары).	25
Итого:	120

Для педагога- организатора

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Увеличение количества студентов, принимающих участие в общественной жизни колледжа	35
Участие в профориентационной работе	25
Участие в работе приемной комиссии	10
Участие в оформлении стендов	10
Участие студентов во внешних форумах, занятые призовые места	20
Своевременная отчетность	20
Итого:	120

Для педагога- психолога

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Повышение учебных, внеучебных достижений студентов по сравнению с предыдущим периодом	20
Снижение количества пропусков учебных занятий по сравнению с предыдущим периодом	30
Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога- психолога	20
Количество обращений студентов, родителей, педагогов за помощью к психологу - тот же уровень - ниже	20
Участие в профессиональных конкурсах	30
Итого:	120

Для социального педагога

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Организация работы с сиротами(заведение личных дел, закрепление	20

наставников , контроль за работой ,составление актов ж/б условий, посещение по месту жительства, контроль за успеваемостью и посещаемостью и т.д.)	
Проведение акций по здоровому образу жизни-2 раза в год	20
Снижение количества студентов, состоящих на различных видах учета	20
Организация работы правового лектория «Я и закон»в группах 1 курса	10
Взаимодействие с поликлиникой №6 по организации лектория «Учимся быть семьей»	10
Работа с департаментом, своевременность сдачи отчетов по формам	20
Постинтернатное сопровождение студентов из детских домов	10
Организация работы ДМД, проведение рейдов по микрорайону	10
Итого:	120

Для руководителя физвоспитания

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
За эффективную организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	30
За достигнутые успехи в спортивной работе (областные, городские и районные соревнования)	30
Работа с департаментом, областным, городским и районным спортивными комитетами (своевременность сдачи отчетов по формам)	30
За активное участие в общественной жизни (области, города, района и колледжа)	30
Итого:	120

Для преподавателя-организатора ОБЖ (ГО ЧС)

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Качество проведения мероприятий по ГОЧС	30
Наличие специальной подготовки по гражданской обороне (ГО)	20
Совершенствование учебно-материальной базы кабинета ОБЖ	20
Отсутствие замечаний по ведению документов и отчётности по ГОЧС	30
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	20
Итого:	120

Для ведущего инженера по ремонту вычислительной техники

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Качество исполнения работ по обслуживанию и ремонту компьютеров	35
Создание и обеспечение эффективной работы локальной сети	35
Соблюдение сроков выполнения ремонтных работ	30
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний и предписаний)	20
Итого:	120

Для мастеров производственного обучения

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Отсутствие несчастных случаев, нарушений техники безопасности и чрезвычайных происшествий во время проведения практик	30

Своевременное выполнение программы практик, оформление документации необходимой для аттестации студентов	30
Отсутствие замечаний и предписаний вышестоящих органов по выполнению обязанностей возложенных должностной инструкцией.	30
Выполнение работ не связанных с основными функциональными обязанностями.	30
Итого:	120

Для инженера по охране труда

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Отсутствие несчастных случаев, нарушений техники безопасности и чрезвычайных происшествий возникших из-за не выполнения должностной инструкции.	60
Своевременная разработка и пересмотр инструкций по охране труда, стандартов предприятия, проведение вводных инструктажей, обучение и проверка знаний работников по охране труда.	60
Итого:	120

Для архивариуса

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Предоставление справок и иных нормативных документов сотрудникам и студентам колледжа	30
Отсутствие замечаний по ведению документов и отчётности	30
Отсутствие нарушений законодательства	30
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	30
Итого:	120

Для секретаря

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Качественное и своевременное выполнение работы по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности директора колледжа.	50
Отсутствие замечаний за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.	40
Качественное ведение делопроизводства	30
Итого:	120

Для методиста

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Своевременность и качество подготовки рабочих программ для обучения рабочим профессиям	30
Результативность работы по профориентации	30
Своевременность и качество разработки нормативной документации по платным образовательным услугам	30
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	30
Итого:	120

Для оператора ЭВМ

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение и соблюдение правил ВТР, инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и др.	30
Изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий	30
Экономное использование материальных ресурсов	30
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	30
Итого:	120

Для оператора КММ

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение и соблюдение правил ВТР, инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и др.	30
Изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий	30
Экономное использование материальных ресурсов	30
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	30
Итого:	120

Для лаборанта

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Сохранность подотчетных материальных ресурсов	20
Выполнять установку и диагностику программно-технических средств локальной сети и коммуникационного оборудования	30
Качественное выполнение и соблюдение правил ВТР, инструкций по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и др.	20
Изучение и внедрение новой техники современных информационных технологий	30
Экономное использование материальных ресурсов	20
Итого:	120

Для заведующего УПМ

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Отсутствие несчастных случаев, нарушений техники безопасности и чрезвычайных происшествий во время проведения практик	30
Своевременное выполнение программы практик, оформление документации необходимой для аттестации студентов	30
Отсутствие замечаний и предписаний вышестоящих органов по выполнению обязанностей возложенных должностной инструкцией.	30
Выполнение работ не связанных с основными функциональными обязанностями.	30
Итого:	120

Для работников столовой (зав.столовой, повар, кондитер)

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Своевременность и качество оформления документации	15
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	15

Высокий уровень приготовления блюд	15
Высокий уровень исполнительской дисциплины	15
Активное участие в проводимых мероприятиях колледжа	15
Качественное выполнение и соблюдение правил ВТР, инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и др.	15
Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	15
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, студентам	15
Итого:	120

Для кухонного работника

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Качественное выполнение и соблюдение правил ВТР, инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и др.	30
Качественное соблюдение санитарных норм	30
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	20
Бережное использование оборудования, согласно инструкции по эксплуатации	30
Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	20
Итого:	120

Для работников хозяйственной службы

Должность	Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Заведующая хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа.	60
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.	60
Обслуживающий персонал (электрик)	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	60
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.	60
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	50
	Обеспечение безопасности перевозки детей	30
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	40
Электромонтер	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	60
	Качественное выполнение технических условий	60
Сантехник	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	40
	Качественное обеспечение колледжа теплом и водой	40
	Качественное содержание сантехнического оборудования.	40
Маляр	Качественное выполнение ремонтных работ	60
	Оперативность выполнения заявок	60
Комендант	Обеспечение сохранности материальных	40

	ценностей Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	40 40
Контролер	Выполнение и соблюдение правил ВТР, технике безопасности, пожарной безопасности, инструкций по охране труда	40
	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, студентов	40
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	40
Кладовщик	Обеспечение сохранность материальных ценностей	40
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа.	40
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	40
Рабочий КОРЗ	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	60
	Качественное содержание сантехнического оборудования.	60
Слесарь-ремонтник	Своевременное и оперативное выполнение заявок работников колледжа по устранению аварийных ситуаций, предупреждение нестандартных ситуаций	60
	Качественное выполнение и соблюдение правил по технике безопасности, пожарной безопасности, правил ВТР, инструкций по охране труда и др.	30
	Обеспечение сохранности имущества колледжа	30

Для обслуживающего персонала (уборщицам, дворникам и т.д.)

Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
Степень ответственности, самостоятельности при исполнении работ	25
Сложность выполняемой работы	25
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качество работы	45
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	25
Итого:	120

Для преподавателей	
Критерии оценки	Максимальное кол-во баллов
– Проведение обучения обучающихся в соответствии с требованиями действующих федеральных государственных образовательных стандартов , используя наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые образовательные технологии, включая информационные; поддержка учебной дисциплины, режима посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;	30
– Содействие развитию личности, талантов и способностей обучающихся , формированию их общей культуры, расширению социальной сферы в их воспитании; осуществление связи с родителями или лицами, их заменяющими.	20
– Разработка рабочих программ, учебно- методического обеспечения по преподаваемым учебным дисциплинам и профессиональным модулям и других материалов, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся , ответственность за реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, а также за качество подготовки выпускников.	40
– Участие в работе предметных (цикловых) комиссий , конференций, семинаров, в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения , а также в деятельности других форм учебно-методической и учебно-производственной и воспитательной работы.	20
– Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности.	10
– Итого	120

Порядок назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам УАвиаК-МЦК

1. Исчисление стажа работы, дающего право на назначение надбавки

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка), включаются: время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией);

время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трех месяцев.

Стаж непрерывной работы у медицинских работников сохраняется при условии, что перерыв в работе на должностях медицинских работников не превышает двух месяцев.

2. Назначение и начисление надбавки

Надбавка назначается в следующих размерах:

для педагогических работников по должностям:

Наименование должности	Процент от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за стаж педагогической работы			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
Концертмейстер, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь	3	7	13	17
Учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель	-	5	12	17
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3	11	15	17
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	-	5	11	17
Методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист	-	-	6	12
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, старший педагог дополнительного образования	5	10	15	15
Диспетчер образовательного учреждения (при наличии среднего профессионального образования и стажа работы по	-	6	6	6

должности)				
Младший воспитатель (при наличии среднего образования и стажа работы по должности) (общего)	-	6	13	13
Дежурный по режиму (стаж работы по должности)	-	20	20	20
Секретарь учебной части	-	28	28	28
Вожатый	-	22	22	22

для медицинских работников - 10 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года, но не выше 20 процентов оклада (должностного оклада);

для работников библиотек:

при стаже работы от 2 до 5 лет - 5 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 5 до 8 лет - 8 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 8 до 10 лет - 11 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада).

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учета работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом руководителя образовательной организации, с которым работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись. Выплата надбавки производится со дня возникновения права на ее назначение или изменение ее размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки возлагается на кадровую службу образовательной организации

Приложение 5

**Должности УАвиаК-МЦК, отнесенные к профессиональным
квалификационным группам**

**Распределение должностей УАвиаК-МЦК по профессиональным
квалификационным группам в соответствии со штатным расписанием на 30 января
2017**

Бюджетные должности
Третья отраслевая профессиональная квалификационная группа "Руководители" (4-я профессиональная квалификационная группа по общеотраслевым профессиям)
Директор
3 квалификационный уровень
Главный бухгалтер
2 квалификационный уровень
Зам.директора по учебной работе
Зам.директора по учебно - производственной работе
Зам.директора по. по учебно - воспитательной работе
Зам.директора по по учебно - методической работе
Зам.директора по безопасности
Зам.директора по АХР
Заведующий отделением
Заведующая учебной частью
Зам.директора - руководитель тренировочного полигона
Зам.директора - руководитель учебного центра
Заведующий УПМ
1 квалификационный уровень
Заведующая библиотекой
Четвертая профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих "
2 квалификационный уровень
Главный спец.отдела кадров
Нач.информационного вычислительного центра
Вторая отраслевая профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" (2-я и 3-я профес.квал.группы по общеотрасл.профессиям)
4 квалификационный уровень
Преподаватель - организатор ОБЖ
Руководитель физ.воспитания
3 квалификационный уровень
Педагог-психолог
Методист
2 квалификационный уровень
Педагог организатор
Социальный педагог
Третья профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"
5 квалификационный уровень
Зам.главного бухгалтера
4 квалификационный уровень
Ведущий экономист
Ведущий инженер по ремонту ВТ
Ведущий юристконсульт
Ведущий инженер-программист
Ведущий бухгалтер
3 квалификационный уровень
Специалист по кадрам

Специалист по закупкам
Инженер по охране труда
Инженер-программист
Инженер по эксплуатации здания
Инженер - электроник
Механик
3 квалификационный уровень
Библиотекарь
Библиограф
Вторая профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"
2 квалификационный уровень
Заведующий хозяйством
1 квалификационный уровень
Лаборант
Инспектор учебной части
Вторая профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"
4 квалификационный уровень (высококвалифицированные рабочие)
Водитель
Электромонтер
2 квалификационный уровень
Слесарь-инструментальщик
Слесарь-ремонтник
1 квалификационный уровень
Оператор ЭВМ
Первая отраслевая проф.квалификац.группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"
2 квалификационный уровень
Диспетчер
Первая отраслевая профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"
Секретарь учебной части
Первая профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"
1 квалификационный уровень
Кассир
Секретарь
Комендант
Архивариус
Первая профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности рабочих первого уровня"
2 квалификационный уровень
Оператор КММ
Кладовщик
3 квалификационный уровень
Маляр
Рабочий КОРЗ
Слесарь-сантехник
Водитель
Электромонтер
1 квалификационный уровень
Дворник
Контролер
Сторож
Вахтер
Уборщица
Гардеробщик

Внебюджетные должности
Вторая профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"
3 квалификационный уровень
<i>Зав. столовой</i>
Первая профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"
<i>Кассир</i>
Первая профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности рабочих второго уровня"
1 квалификационный уровень
<i>Повар</i>
<i>Кондитер</i>
1 квалификационный уровень
<i>Кухонный работник</i>