

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ С.В. Валах

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор ГБПОУ «Челябинский

педагогический колледж №1»

\_\_\_\_\_ М.А. Энгельман



***Положение  
об оплате труда работников  
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Челябинский педагогический колледж №1»***

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введённых новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, письмом Министерства образования и науки России №АП-1073/02 от 20 июня 2013 года «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»; приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями и дополнениями от: 29 июня 2016 г.; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее приложение 1 к приказу №536), Постановления от 31.08.2017 г. №467-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. №132-П» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1» (далее именуется - работники ГБПОУ «ЧПК №1») устанавливаются с учётом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» ;

7) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников (Советом колледжа; Профсоюзным Комитетом ГБПОУ «ЧПК №1»).

3. Системы оплаты труда работников включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными группами (далее именуются - ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективным договором, соглашением, и (или), дополнительным соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. N 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений"; а также с учётом мнения представительного органа работников (Советом колледжа; Профсоюзным Комитетом ГБПОУ «ЧПК №1»)

4. Заработная плата работника колледжа включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций областных казенных учреждений, а также на предоставление областным государственным бюджетным и автономным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, предусмотренных в областном бюджете на соответствующий учебный год.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **II. Основные условия оплаты труда работников**

6. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1-3 к настоящему Положению.

7. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим педагогическую работу, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в расчёт берётся ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня группы должностей педагогических работников, к которому отнесена соответствующая должность

Оклад устанавливается работникам, относящимся к профессиям рабочих.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам областных государственных учреждений устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки №1601)».

Работникам областных государственных учреждений положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта областного государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников областного государственного учреждения и в соответствии с приказом руководителя областного государственного учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в областном государственном учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами VI и VII настоящего Положения.

Выплата аванса производится 22 числа каждого месяца; выплата окончательного начисления заработной платы - 7 числа каждого месяца, следующего за отработанным месяцем (в декабре - выплата аванса производится 22 декабря; выплата окончательного начисления заработной платы - 29 декабря).

### **III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

10. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников ГБПОУ «ЧПК №1», оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников ГБПОУ «ЧПК №1» определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Исчисление заработной платы педагогических работников, осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической и (или) преподавательской работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу, осуществляемую на условиях совместительства;

3) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, имеющих норму педагогических часов больше (меньше), установленной на ставку заработной платы оформляется путем подписания с работником дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) с соблюдением требований ТК РФ.

4) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

5) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

б) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы, а также педагогическим работникам на условиях совместительства на во время каникул, оплата за это время не производится.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты**

11. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы колледжа;

3) за часы педагогической работы сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с пунктом 10.1. настоящего Положения;

4) преподавателей колледжа за выполнение педагогической работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

12. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов (72 часа), установленное по занимаемой должности.

13. Размер оплаты за один час указанной концертмейстерской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы работника за установленную норму часов концертмейстерской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов (96 часов), установленное по занимаемой должности.

14. Оплата часа исчисляется с учетом категории.

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

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

16. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с пунктом 4 Положения об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. N 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее

время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (с изменениями на 20.08.2014), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области и настоящим Положением.

18. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам колледжа, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

20. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

ГБПОУ «ЧПК №1» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется – Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

21. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы, при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматривается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (эффективным контрактом), устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (эффективным контрактом). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году;

7) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (ставке заработной плате) выплачивается работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях. Размер надбавки устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

8) Выплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (кафедрами) и другими видами дополнительной работы устанавливаются в абсолютных размерах приказом директора на соответствующее полугодие учебного года.

9) Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе осуществляются педагогическим работникам, на которых в соответствии с приказом колледжа возложена функция ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе по очной форме обучения.

Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе осуществляются ежемесячно в размере 1000 рублей, если наполняемость учебной группы составляет не менее 25 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью размер выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Размер выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе исчисляется исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последнее число отчетного месяца.

Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе осуществляются в периоды каникул, установленных для колледжа, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, а также в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим предусмотренным законодательством основаниям.

Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в группах выпускников, выплаты в периоды каникул, установленных для колледжа, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, осуществляются исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последний учебный день.

## **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

23. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении, утверждаемом директором колледжа, с учетом мнения Профсоюзного комитета колледжа и конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

24. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников колледжа.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников колледжа, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты, учитывающие особенности деятельности колледжа и отдельных категорий работников;

выплаты за эффективность работы преподавателей предусматриваются в информационно-аналитической карте работы преподавателей, являющейся неотъемлемой частью настоящего положения (Приложение 4):

1 часть (50%) – постоянная величина, начисляется ежемесячно в течение всего семестра следующего за отчётным;

2 часть (50%) – переменная величина, начисляется ежемесячно в течение всего семестра следующего за отчётным за высокий уровень трудовой дисциплины, соблюдение Правил внутреннего распорядка (отсутствие замечаний/нареканий в работе в письменной (устной) форме), соблюдение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией. В случае наличия нарушений трудовой дисциплины, несоблюдение Правил внутреннего распорядка (присутствие замечаний/нареканий в работе в письменной (устной) форме), несоблюдение

должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией работнику не производится переменная часть выплаты в следующем месяце.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников колледжа, относятся:

выплаты за наличие ученой степени;

выплаты за наличие квалификационной категории;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

25. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются приказом директором колледжа по решению комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложению 5 к настоящему Положению и локальными нормативными актами.

26. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты на основании Положения о надбавке за выслугу лет;

2) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

27. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми директором колледжа, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах приказом директора на соответствующее полугодие учебного года и начисляется пропорционально определенному педагогическому работнику объему педагогической работы.

28. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **VII. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера**

29. Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Министерство образования и науки Челябинской области устанавливает руководителям областных государственных учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности

областного государственного учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством образования и науки Челябинской области, за соответствующий период.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются директором колледжа на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

30. К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан колледж.

Перечень должностей работников колледжа, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размера должностного оклада директора колледжа устанавливается Министерством.

31. Выплаты компенсационного характера директору колледжа устанавливаются Министерством в соответствии с разделом V настоящего Положения.

32. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, директору колледжа осуществляются на основании приказа Министерства в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников колледжа.

33. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, директору колледжа осуществляются на основании приказа Министерства. Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения колледжем за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) показателей оценки эффективности деятельности, установленных Министерством, и по результатам деятельности колледжа.

34. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, директору ГБПОУ «ЧПК №1» производятся на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения государственного задания), установленными МоиН Челябинской области, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных МоиН Челябинской области. Для этого МО и Н Челябинской области вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников колледжа.

Размер выплат стимулирующего характера директору за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

Средства государственных внебюджетных фондов могут направляться на выплаты стимулирующего характера директору колледжа по согласованию с Министерством.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей областных государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством образования и науки Челябинской области в кратности от 1 до 7.

35. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей областных государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и

среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». При установлении условий оплаты труда руководителю областного государственного учреждения Министерство образования и науки Челябинской области должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности областного государственного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

36. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливает директор колледжа в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

### **VIII. Заключительные положения**

37. Штатное расписание колледжа утверждается директором колледжа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) колледжа. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых колледжем услуг, колледж вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора (эффективного контракта) за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Министерством.

38. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Министерством.

39. Из фонда оплаты труда колледжа работникам выплачивается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи директору колледжа на основании его письменного заявления принимает Министерство.

40. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор колледжа вправе приостановить

выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1»

### Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

#### Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня»

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Наименования профессий</b>	<b>Оклад (рублей)</b>
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, горничная, грузчик, уборщик служебных помещений, сторож, вахтер, кастелянша, кладовщик, подсобный рабочий.	3 528,00

#### Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Наименования профессий</b>	<b>Оклад (рублей)</b>
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля.	3 965,00
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; слесарь ремонтник, слесарь сантехник, электромонтер, плотник, оператор ЭВМ.	4 213,00
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-	4 460,00

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы).	4 584,00

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский педагогический колледж №1»

### Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

#### Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Наименования профессий</i>	<i>Должностной оклад (рублей)</i>
1 квалификационный уровень	Архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; табельщик; экспедитор.	3 654,00

#### Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Наименования профессий</i>	<i>Должностной оклад (рублей)</i>
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; техник; художник.	3 965,00
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы	4 213,00

	инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4 337,00
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4 708,00
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской;	4 830,00

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Наименования профессий</i>	<i>Должностной оклад (рублей)</i>
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт	4 983,00

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Наименования профессий</i>	<i>Должностной оклад (рублей)</i>
2 квалификационный уровень	Технолог, энергетик, заведующий мед.складом, диспетчер.	5 429,00
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	5 513,00

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников государственного  
бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Челябинский педагогический колледж №1»

#### Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

#### Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Наименования профессий</i>	<i>Должностной оклад (рублей)</i>
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	3 965,00

#### Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Наименования профессий</i>	<i>Должностной оклад (рублей)</i>
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	4 460,00
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	4 584,00

#### Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Наименования профессий</i>	<i>Должностной оклад (рублей)</i>
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый.	5 922,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель.	6 048,00

3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель.	6 426,00
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед).	7 161,00

Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Наименования профессий</i>	<i>Должностной оклад (рублей)</i>
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.	5 402,00
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.	5 733,00
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования.	6 174,00

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников государственного  
бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Челябинский педагогический колледж №1»

### Информационно-аналитическая карта оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателя

#### Раздел 1: результаты учебной работы

№	Наименование показателя	весовое значение, балл	фактическое значение, балл	итоговый балл	примечание
1	Абсолютная успеваемость по дисциплине: - математика, русский язык:  - остальные предметы:	100%	30		
		96%	20		
		93%	10		
		100%	30		
		98%	20		
		95%	10		
2	Качественная успеваемость по дисциплинам (среднее значение): 81% и выше 71-80% 61-70%	7			
		5			
		4			
3	Посещение уроков у преподавателей колледжа (не менее 3-х уроков с указанием даты, ФИО преподавателя, группы и предмета)	1			
4	Коммуникативные качества преподавателя (отсутствие конфликтных ситуаций со студентами, преподавателями, родителями)	1			
5	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету - группа - отделение - колледж	1			
		2			
		3			

#### Раздел 2: результаты практикоориентированной работы

№	Наименование показателя	весовое значение, балл	фактическое значение, балл	итоговый балл	примечание
1	Руководство практикой - учебная практика (оцениваемая по 5-балльной системе):  - производственная практика	более 4,5	4		
		4,0-4,5	3		
		более 4,5	5		
		4,2-4,5	4		
		3,8-4,1	3		
2	Разработка, организация, участие в проектах в рамках практики: - международный, федеральный уровень - региональный, областной уровень - городской, районный уровень - колледжный уровень	2			
		1,5			
		1			
		0,5			
3	Участие преподавателя в конкурсах проф. мастерства	50			
4	Подготовка студентов к участию в конкурсе проф. мастерства - колледжный уровень (за подготовку каждого участника)	1			

- областной (суммарное весовое значение распределяется на всех преподавателей)	20			
--	----	--	--	--

### Раздел 3: результаты научно-методической работы

№	Наименование показателя	весовое значение, балл	фактическое значение, балл	итоговый балл	примечание
1	Суммарный % готовности УМК по всем читаемым дисциплинам, согласно основного перечня - ОПОП (программа); ФОС (фонд оценочных средств: КОС и КИМ); КТП; методические рекомендации к организации самостоятельной работы; обеспеченность дисциплин программной и учебно-методической литературой (по факту или при наличии официально поданной заявки) 95-100%	5			
2	Создание учебных пособий, конспектов лекций, рабочих тетрадей и других дополнительных элементов, не предусмотренных основным перечнем УМК и не представленных на Фестиваль методической инициативы колледжа: - 1 методический продукт - 2 и более методических продукта	3 5			
3	Повышение квалификации и стажировки	2			
4	Руководство подготовкой реферата (по количеству студентов из расчёта на 1 человека)	1			
5	Средний балл по защите курсового проекта: 4,0-4,4 4,5-5,0	1 2			
6	Средний балл по защите дипломного проекта: 4,0-4,4 4,5-5,0	2 3			
7	Проведение мастер-классов, открытых уроков	2			
8	Издания с грифом «Допущено»/»Рекомендовано»	30			
9	Подготовка тематических выступлений на педагогических советах колледжа	2			
10	Результаты смотра-конкурса кабинетов (в августе)	3			
11	Методическая работа с молодыми педагогами (наставничество)	2			

### Раздел 4: результаты инновационной работы

№	Наименование показателя	весовое значение, балл	фактическое значение, балл	Итоговый балл	примечание
1	Использование инновационных методов и форм проведения уроков (системно-деятельностный подход, кейс-технологии, проблемное обучение, деловые игры, метод проектов и т.п.)	1			
2	Участие в инновационных проектах, конкурсах: - международный, федеральный уровень - региональный, областной уровень - городской, районный уровень - колледжный уровень	2 1,5 1 0,5			
3	Выступление на конференциях, семинарах: - международный, федеральный уровень - региональный, областной уровень - городской, районный уровень	2 1,5 1			

	- колледжный уровень	0,5			
4	Подготовка студентов к участию в конкурсах, олимпиадах, конференциях (СНО) и др. - международный, федеральный уровень - региональный, областной уровень - городской, районный уровень - колледжный уровень	2 1,5 1 0,5			
5	Публикации в печатных изданиях	2			
6	Участие в работе инновационной площадки колледжа (оценивается формат участия): - в деятельности преподавателя, классного руководителя - в деятельности МО, отделения - в деятельности колледжа	1 2 3			
7	Научная деятельность преподавателя: - защита кандидатской диссертации - сдача кандидатского минимума (1 балл за экзамен)	10 1			
8	Работа в АСУ «PRO-College» и на сайте колледжа - зав. отделением, рук. МО - преподаватель - классный руководитель	1 1 1			

## Раздел 5: результаты воспитательной работы

№	Наименование показателя	весовое значение, балл	фактическое значение, балл	итоговый, балл	примечание
1	Наличие плана работы группы и его выполнение не менее 90% (проведение организационных и тематических классных часов, социально-профилактической работы, спортивно-оздоровительной работы)	1			
2	Организация досуговых мероприятий в группе (экскурсии, походы, посещение театра, музея, выставки, библиотеки) 1-2 выхода 3-4 выхода 5-6 выходов 7 и более	0,5 1 1,5 2			
3	Активность учебной группы в мероприятиях - международный, федеральный уровень - региональный, областной уровень - городской, районный уровень - колледжный уровень	2 1,5 1 0,5			
4	Уровень организации студенческого самоуправления в группе - высокий - средний	1 0,5			
5	Индивидуальная работа со студентами, проживающими в общежитии (посещение общежития не менее 1 раза в месяц, взаимодействие с воспитателями общежития )	1			
6	Работа со студентами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: - взаимодействие с опекунами - взаимодействие с педагогом-психологом (не реже 1 раза в месяц)	1			
7	Работа с правонарушениями студентов: - отсутствие правонарушений - работа по профилактике правонарушений студентов	1 0,5			
8	Подготовка тематических выступлений на методических	1			

	семинарах классных руководителей				
9	Наличие Портфолио студенческой группы	2			
10	Вклад в методическую копилку воспитательной работы колледжа (не менее 3-х разработок в год)	2			
11	Средний показатель пропусков без уважительной причины по группе ниже общеколледжного	4			

### Раздел 6: оформление документации

№	Наименование показателя	весовое значение, балл	фактическое значение, балл	итоговый балл	примечание
1	Правильность и своевременность заполнения преподавателем журналов учебных групп в соответствии с Положениями о журнале (отсутствие замечаний при проверке)	1			
2	Правильность и своевременность заполнения преподавателем-методистом журналов практики (в соответствии с графиком учебного процесса)	1			
3	Правильность и своевременность сдачи ведомостей в соответствии с Положениями о журнале, промежуточной аттестации, курсовом и дипломном проектировании и должностными обязанностями классного руководителя	1			
4	Правильность и своевременность заполнения классным руководителем информации о студентах в журнале учебной группы в соответствии с Положениями о журнале (отсутствие замечаний при проверке)	1			
5	Правильность и своевременность сдачи годового отчёта о воспитательной работе в учебной группе за год в соответствии с должностными обязанностями классного руководителя	1			

### Раздел 7: работа, обеспечивающая стабильное функционирование колледжа

№	Наименование показателя	отметка об участии	примечание
1	Выполнение плана набора		
2	Укрепление и сохранение материально-технической базы		
3	Сохранение контингента обучающихся		
4	Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности		
5	Качественная результативность участия преподавателей и студентов в мероприятиях (призовые места)		
6	Работа в приёмной комиссии		
7	Участие в рекламной деятельности колледжа (разработка имиджевой продукции, выставки, конкурсы) + выезды		

Перечень критериев оценки качества профессиональной деятельности преподавателей колледжа

	<b>наименование раздела</b>	<b>количество показателей</b>	<b>ответственный</b>
	Результаты учебной работы	5	Зам. директора по УР, зав. отделениями
	Результаты практикоориентированной работы	4	Зам. директора по У-ПР
	Результаты научно-методической работы	11	Зам. директора по Н-МР, руководители МО
	Результаты инновационной деятельности	8	
	Результаты воспитательной работы	11	Зам. директора по ВР, педагог-организатор
	Оформление документации	6	Заместители директора (по направлениям)
	Результаты работы, обеспечивающей стабильное функционирование колледжа	7	Директор, заместители директора, зав. отделом маркетинга

Регламент работы с ИАК

<b>Уровни оценивания</b> <b>Периодичность оценивания</b>	<b>Преподаватель (самоанализ)</b>	<b>Зав. отд., руководитель МО, (анализ, корректировка)</b>	<b>Администрация (контроль, подведение итогов)</b>
по итогам I семестра	с 1 по 14 января	с 15 по 20 января	с 21 по 28 января
по итогам II семестра	с 1 по 17 июня	с 18 по 23 июня	с 24 по 30 июня

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников государственного  
бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Челябинский педагогический колледж №1»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых  
педагогическим работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру,  
специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим  
ГБПОУ ЧПК №1

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы</b>
	за активное участие в колледжных мероприятиях
	за активное участие в научно-методической работе
	за активную работу по расширению базы практики
	за выполнение особо важных и срочных заданий
	за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей
	за интенсивность и напряженность
	за качественное ведение классного журнала
	за качественное и своевременное написание программ по дисциплинам
	за качественное и эффективное проведение профориентационной работы
	за качественное осуществление научно-методической работы
	за качественное проведение мероприятий в общежитии
	за качественное формирование ККОС по новым специальностям
	за качественную подготовку и проведение адаптационного сбора
	за качественную подготовку и проведение областных и внутриколледжных мероприятий
	за качественную подготовку колледжа к новому учебному году
	за качественную подготовку студентов к спортивным соревнованиям
	за качественную работу «АСУ «ProCollege»
	за качественную работу по проведению аукционов
	за качественную работу с документацией
	за качественную сдачу квартального отчета
	за качественную сдачу тарификации
	за консультирование и формирование КОС
	за личный вклад работника в достижение эффективности работы колледжа
	за организацию и методическое сопровождение практики
	за организацию и проведение летней практики и выездного сбора
	за организацию и руководство подготовительных курсов
	за организацию и участие в дне Открытых дверей
	за организацию и участие в мероприятиях
	за организацию питания студентов, обучающихся по специальности «Физическая культура»
	за подготовку и контроль преддипломной практики
	за подготовку и проведение «Декады науки»
	за подготовку и проведение дня открытых дверей
	за подготовку и проведение областного конкурса Педагогического мастерства
	за подготовку и проведение областного сбора студенческого актива
	за подготовку и участие в Сборе студенческого актива
	за подготовку к плановой проверке

	за подготовку материалов областной олимпиады и участие в научно-практической конференции
	за подготовку спортсменов-призеров спартакиады г. Челябинска
	за подготовку студентов и победу в спартакиаде г. Челябинска среди ССУЗов
	за работу в группах, численность студентов которых, превышает 25 человек
	за разработку учебно-методического комплекса по дисциплине
	за своевременную и качественную сдачу полугодовой отчетности
	за сложность и напряженность
	за сохранность и вклад в развитие материальной базы колледжа
	за сохранность контингента
	за участие в городских, областных и региональных мероприятиях
	за участие в международных и Всероссийских конкурсах
	за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях
	за участие во внутриколледжных мероприятиях
	за участие во Всероссийских и областных конкурсах, семинарах и спортивных соревнованиях
<b>2.</b>	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>
	за наличие ученой степени
	за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания
<b>3.</b>	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</b>
	за общий стаж работы
<b>4.</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>
	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
<b>5.</b>	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности колледжа и отдельных категорий работников</b>
	за выполнение обязанностей заведующего отделением
	за выполнение обязанностей начальника штаба ГО
	за информатизацию учебно-воспитательного процесса
	за квалификационную категорию
	за обеспечение методического сопровождения образовательного процесса
	за обобщение опыта работы и его распространение
	за организацию наставничества над молодыми специалистами
	за организацию работы Совета профилактики
	за работу музея колледжа
	за работу по информатизации системы образования Челябинской области
	за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей
	за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, за реализацию городской Программы «Поддержка малообеспеченных»
	за редактирование студенческой газеты «Данко»
	за руководство «Дизайн-центром»
	за руководство маркетинговой службой
	за руководство медиа центром
	за руководство педагогической практикой
	за составление учебного расписания
	за тренинговую работу с преподавателями и студентами колледжа