КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»

Мнение представительного органа работников учтено

Протокол заседания профсоюзного комитета от «28» августа 2018 года № 23

Утверждаю:
Директор колледжа
_____ С.В.Самохвалов
приказом от «31» августа 2018 г. №157-ОД
протокол заседания Совета колледжа от 31.08.2018 года № 3

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»

Разработал:
Должность
заместитель директора по экономике – главный бухгалтер
ФИО
Паршина Марина Александровна
Дата
31.08.2018 год

Волгоград 2018

рег. № 92/2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия оплаты труда работников ГПБОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли» (далее по тексту - колледж) и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области» (далее по тексту – Закон №1862-ОД), постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19.04.2016 года №54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области» (с изменениями и дополнениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положение от 05.03.2018 года теряет свою юридическую силу с 01 сентября 2018 года.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в колледже трудовую деятельность на основании трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству.

1.3. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников колледжа и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников колледжа;
- выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера в виде премий, размеры и порядок применения;
- условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера;
- выплата материальной помощи, размеры и порядок ее оказания;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников колледжа включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством РФ (далее ТК РФ).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской

области (далее по тексту - Учредитель).

1.6. Оплата труда работников колледжа, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников колледжа осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области. При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов), (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Колледж самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников, а также компенсационные и стимулирующие выплаты в пределах выделенного фонда оплаты труда.

1.9. Штатное расписание утверждается приказом директора колледжа. Оно включает в себя все должности служащих, профессии рабочих. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора колледжа.

1.10. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Размеры должностных окладов, (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников колледжа устанавливаются настоящим Положением (Приложение №1).

Размеры должностных окладов, (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются настоящим Положением (Приложение №2).

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Для преподавателей колледжа определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем колледжа с учетом размеров базовых окладов (ставок), установленных Учредителем; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер должностного оклада, ставки по всем должностям

(профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного Законом № 1862-ОД и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Минимальный размер оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный Законом №1862-ОД.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.5. Заработная плата преподавателям устанавливается при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6. Тарификация преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной Учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

При невыполнении по независящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.8. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.9. До начала учебного года средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.10. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.11. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной

годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.12. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в колледже учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

2.13. В колледже изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны. Исключительные ситуации регулируются локальными актами колледжа.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2.14. В колледже с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

2.15. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

Учебная нагрузка распределяется директором колледжа, устанавливается приказом с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю 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 или по личному заявлению.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей не может превышать 1440 часов.

2.16. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в колледже:

директором колледжа - определяется Учредителем;

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - определяется директором колледжа и устанавливается приказом.

Учебная (преподавательская) работа директора по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Учредителя.

Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данный колледж является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Преподаватель может иметь менее одной ставки только по собственному личному заявлению с учетом состояния здоровья и других уважительных причин.

2.17. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

2.18. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.19. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.19.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников колледжа применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2.19.2. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным пунктом 2.1. настоящего Положения.

2.20. За педагогическими и другими работниками колледжа при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с директором колледжа или органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.21. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.22. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.23. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.24. При создании на базе колледжа временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей.

При этом указанные работники в этот период от основной работы в колледже не освобождаются и привлекаются администрацией этих организаций к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение

зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый должностной оклад, ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется колледжем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента должностного оклада, ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов должностного оклада, ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов должностного оклада, ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) должностного оклада, ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов должностного оклада, ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной части заработной платы с учетом стимулирующих и компенсационных выплат за день или час работы сверх заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части заработной платы с учетом стимулирующих и компенсационных выплат за день или час работы сверх заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время. Конкретный размер устанавливается приказом директора и трудовым договором с работником.

3.7. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.8. Работникам могут выплачиваться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, Налоговым Кодексом РФ, Законом «Об

образовании» и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, но не отраженные в настоящем Положении, на основании приказа директора колледжа.

Приказ должен содержать ссылку на нормативно-правовой акт в соответствии, с которым назначается выплата.

3.9. Все выплаты компенсационного характера, установленные на определенный срок или постоянно, указываются в трудовом договоре (при приеме на работу), дополнительном соглашении к трудовому договору (при существенных изменениях условий труда) или в Перечне, назначенных работнику доплат и надбавок, который является неотъемлемой частью трудового договора (приложение №1 к трудовому договору).

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работников колледжа за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу, ставке.

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 250%;

б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке в размере до 250%.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

а) набавка за качество выполняемых работ в размере до 250%;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 30%;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50%.

4.1.3. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет.

4.1.4. Премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

б) ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке молодым специалистам в размере до 100%.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к должностному окладу, ставке без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном выражении и не образует новый должностной оклад.

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, набавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты.

4.4.1. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам колледжа:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за

ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом директора с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке и его размерах принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по решению директора за профессионализм и оперативность в решении вопросов, за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам, медицинским работникам устанавливается пропорционально доле занимаемой штатной единицы или учебной нагрузке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к должностному окладу надбавка за классность в размере до 30 процентов.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Е» или «Д».

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями «В», «С», «Д» и «Е».

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности в размере до 50 процентов должностного оклада:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем

выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова «Народный» по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4., 4.5. настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов должностного оклада, ставки в месяц.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению директора в пределах средств, направленных на оплату труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера устанавливается работнику приказом директора колледжа с учетом критериев и целевых показателей эффективности деятельности работников для оценки эффективности (качества) работы (далее по тексту - критерии).

Критерии согласовываются с Учредителем.

Система стимулирующей части оплаты труда работников сформирована в зависимости от показателей, характеризующих их профессиональный уровень и результаты. Значимый эффект от использования критериев оценки труда – дифференциация оплаты труда работников.

Для участия в распределении выплат стимулирующего характера при рассмотрении результатов и качества работы в колледже создан Общественный Совет. Состав Общественного Совета утверждается приказом директора колледжа.

Общественный Совет возглавляет председатель – директор колледжа, который организует и контролирует его деятельность, обеспечивает единство требований, предъявляемых к работникам.

Решение Общественного Совета оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Совета.

Для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество работы приказом директора документальными основаниями служат протоколы Общественного Совета колледжа.

В колледже разработаны оценочные листы для оценки итогов по категориям работников с учетом мнения Общественного Совета. Оценочные листы является неотъемлемой частью настоящего Положения (Приложение №4).

На основании приказа директора по итогам определенного периода (месяц, квартал, полугодие, год) заполняются оценочные листы.

Оценочные листы заполняются непосредственно руководителем структурного подразделения и членами Общественного Совета. При заполнении оценочного листа каждый выставляет свою оценку по всем перечисленным критериям. Итоговая оценка выставляется директором колледжа с учетом мнения Общественного Совета. После

обработки оценочных листов с помощью программного обеспечения формируется итоговый протокол решения Общественного Совета об установлении стимулирующих выплат работникам.

На основании протокола издается приказ директора о стимулирующих выплатах работникам.

Сроки установления выплат стимулирующего характера определяются приказом директора с учетом существующих положений.

Все выплаты стимулирующего характера, установленные на определенный срок или постоянно, указываются в трудовом договоре (при приеме на работу), дополнительном соглашении к трудовому договору (при существенных изменениях условий труда) или в Перечне, назначенных работнику доплат и надбавок, который является неотъемлемой частью трудового договора (приложение №1 к трудовому договору).

Разовые выплаты стимулирующего характера в приложении №1 к трудовому договору работника не отражаются.

4.8. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Для работников, имеющих нагрузку менее ставки, выплата за стаж устанавливается пропорционально доле занимаемой штатной единице или ставке.

Для работников, имеющих нагрузку в размере ставки и более, выплата за стаж устанавливается работнику от должностного оклада, ставки.

Размер выплат стимулирующего характера за общий трудовой стаж составляет:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится на основании приказа директора со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в колледже, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8.2. Выплата стимулирующего характера работникам библиотеки колледжа за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. №1686-ОД «О библиотечном деле в Волгоградской области».

4.9. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию для педагогических работников) устанавливаются следующим образом:

- для работников, имеющих нагрузку менее ставки, устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы;

- для работников, имеющих нагрузку в размере ставки и более, устанавливаются от оклада, ставки.

5. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Премиальные выплаты.

5.1.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Общий размер премии по итогам работы за квартал, год не должен превышать 300 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

5.1.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Виды работ или направления деятельности, по результатам которых выплачиваются премии, указываются в основаниях к приказу.

5.1.3. Единовременная премия может выплачиваться:

- за длительную безупречную работу;
- большой вклад в развитие отрасли;
- в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

5.2. При премировании по итогам работы (за квартал, полугодие, год) на основании распоряжения директора могут заполняться Оценочные листы на премирование (Приложение №5) работниками колледжа.

Период и категории работников определяет директор по итогам сложившейся финансовой ситуации в части экономии фонда оплаты труда на определенную дату.

Оценочные листы заполняются непосредственно работником, руководителем структурного подразделения и директором. После обработки оценочных листов с помощью программного обеспечения формируется итоговый протокол решения Общественного Совета о выплате премий работникам.

На основании протокола издается приказ директора.

5.3. Для установления премиальных выплат приказом директора документальными основаниями могут быть ходатайства, служебные записки, протоколы Общественного Совета колледжа, оценочные листы на премирование с протоколами Общественного Совета, личное решение директора и прочие основания.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

6.2. Условия оплаты труда директора устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового

договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется:

при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5;

при штатной численности от 2500 единиц и более - в кратности 8.

6.4. Должностной оклад директора устанавливается Учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости колледжа, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностного оклада директора определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным курирующим деятельность учредителя заместителем губернатора Волгоградской области.

Размер должностного оклада директора не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя организации, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30 августа 2017 г. Предельный размер должностного оклада директора, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (в том числе руководителей организации), проведенной после его установления.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей директора колледжа, главного бухгалтера устанавливаются исходя из штатной численности работников колледжа:

- при штатной численности работников менее 60 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада директора;

- при штатной численности работников от 60 и более - на 15 процентов ниже должностного оклада директора.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором колледжа.

При установлении должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения

6.6. С учетом условий труда директору колледжа, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера директору устанавливаются Учредителем в размере и на условиях, определенных настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором в размере и на условиях, определенных настоящим Положением.

6.7. Директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;

организация приносящей доход деятельности в колледже.

Критерии определения персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются Учредителем (Приложение №6).

Персональный повышающий коэффициент по показателю «организация приносящей доход деятельности в организации» выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.8. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет директору, его заместителям, главному бухгалтеру колледжа устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

6.9. Директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директора, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложность, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директора, его заместителей и главного бухгалтера не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается Учредителем персонально в отношении директора на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа и его размерах принимается директором на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директора, его заместителей, главного бухгалтера не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

6.10. Директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование директора производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Общий размер премий по итогам работы за счет средств полученных от приносящей доход деятельности может быть увеличен по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области и заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия за длительную безупречную работу, большой вклад в

развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

6.11. При прекращении трудового договора с директором колледжа, его заместителями и главным бухгалтером по любым установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 ТК РФ, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 ТК РФ, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьями 178 и 318 ТК РФ).

6.12. В пределах выделенного фонда оплаты труда директору предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области на основании письменного заявления директора колледжа.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов директора в расчете на год.

7. ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

7.1. В пределах выделенного фонда оплаты труда колледжа работникам может быть оказана материальная помощь.

7.2. Материальная помощь выплачивается работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации в виде денежных средств в абсолютном выражении или в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

7.3. Материальная помощь может выплачиваться работнику в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- в связи со смертью работника или членов семьи работника;

- в связи со стихийными бедствиями и другим чрезвычайным ситуациями (пожар, затопление и т.д.);
- в счет частичной компенсации затрат на операцию работника или члена его семьи (дети, супруги, родители);
- в связи с бракосочетанием работника или членов его семьи (сына, дочери);
- в счет частичной компенсации затрат на лечение;
- в счет частичной компенсации затрат на приобретение лекарственных препаратов;
- в связи с тяжелым материальным положением.

7.4. Материальная помощь оказывается по письменному заявлению работников.

При рождении ребенка к письменному заявлению необходима копия свидетельства о рождении ребенка.

В связи со смертью работника или членов семьи работника к письменному заявлению необходима копия свидетельства о смерти.

При стихийных бедствиях и других чрезвычайных ситуациях необходимо документальное подтверждение факта наступления события. Если такой документ не может быть представлен по объективным причинам, то необходимо подробное описание произошедшего в личном заявлении работника и объяснение причин невозможности представления документа.

При компенсации затрат на операцию требуется справка о проведении операции.

7.5. Материальная помощь выплачивается не более двух раз в год одному работнику.

Директор может принять решение о выплате материальной помощи одному работнику более двух раз в год в исключительных случаях.

7.6. Решение о выплате материальной помощи принимает директор колледжа на основании заявления работника. Размер материальной помощи определяется приказом директора индивидуально в каждом случае.

Размер материальной помощи работникам не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

РАЗМЕРЫ
должностных окладов, (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер должностного оклада (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г.№216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":	9500
	секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	9600
	дежурный по режиму, младший воспитатель	
	2 квалификационный уровень:	9700
	старший дежурный по режиму, диспетчер образовательной организации	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	10100
	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	
	2 квалификационный уровень:	10150
	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	
	3 квалификационный уровень:	10200
	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	
	4 квалификационный уровень:	10250
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности	

	руководителей структурных подразделений"	
	1 квалификационный уровень:	16000
	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 (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
	2 квалификационный уровень:	17000
	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 образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательной организация (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
	3 квалификационный уровень:	18000
	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования	
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. №526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности медицинских и фармацевтических работников первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9500
	младшая медицинская сестра, санитарка	
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	1 квалификационный уровень:	10925
	инструктор по лечебной физкультуре	
	2 квалификационный уровень:	11500
	медицинская сестра диетическая	
	3 квалификационный уровень:	12075
	медицинская сестра	
	4 квалификационный уровень:	12650
	фельдшер	
	5 квалификационный уровень:	13225
	старшая медицинская сестра	

2.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности врачей и провизоров"	
	1 квалификационный уровень:	18840
	врач-стажер	
	2 квалификационный уровень:	19400
	врач-специалист	
2.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
	1 квалификационный уровень:	16000
	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и другими)	
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с 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")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9500
	агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, паспортист, комендант	
	2 квалификационный уровень:	10500
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9500
	инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник	
	2 квалификационный уровень:	10000
	старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	
	3 квалификационный уровень:	10500
	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	11200
	мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "должности	

	руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10250
	без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик, специалист в сфере закупок, специалист в области охраны труда	
	2 квалификационный уровень:	11000
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень:	12000
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	13000
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	14700
	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	18000
	начальники отделов: информации, кадров, технического, финансового, материального технического снабжения, юридического	
	2 квалификационный уровень:	18500
	главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер, эксперт	
	3 квалификационный уровень:	19000
	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	7500
	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, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки	
	2 квалификационный уровень:	9000

	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	10000
	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, механик по техническим видам спорта	
	2 квалификационный уровень:	11000
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	3 квалификационный уровень:	11200
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	4 квалификационный уровень:	11500
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «18» августа 2018 г.

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1	Начальник отдела, руководитель службы	18000
2	Заместитель начальника отдела, заведующий сектором	16000
3	Главный специалист	14700
4	Ведущий специалист	13000
5	Специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист, системный администратор	10250
6	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	9000

Приложение № 3
к Положению об оплате труда ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

РАЗМЕРЫ
компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	до 10 % (пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки)
2	за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	до 10 % (пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки)
3	за проверку письменных работ: преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству обучающихся)	до 10 % (пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки)
4	преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству обучающихся)	до 5 % (пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки)
5	за классное руководство: в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству обучающихся)	до 20 % от должностного оклада, ставки
6	педагогическим работникам (по основной должности) а заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, отделами педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) и другое	до 10 % должностного оклада, ставки

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
БИБЛИОТЕКАРЯ

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зав. библиотекой	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	до 250%				
1.1.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.1. оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, конкурсов профессионального мастерства всех уровней, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий					
1.1.1.2. оперативное и результативное решение организационных, методологических, хозяйственных, экономических и прочих задач по заданию администрации колледжа					
1.1.1.4. участие в работе методических советов и объединений, экспертных советов, в мероприятиях научно-методического направления муниципального, регионального, федерального и международного уровней					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					
1.1.2.3. реализация социокультурных проектов (студенческие					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зав. библиотекой	членами Совета	директором	
кружки, театры, клубы, студии, социальные проекты, научное общество), участие в формировании здорового образа жизни обучающихся и реализация здоровьесберегающих технологий					
1.1.2.6. повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями					
1.1.2.7. применение эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса					
1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы					
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					
1.1.3.3. участие в обеспечении информационной открытости образовательного процесса, в том числе наполняемость сайта образовательной организации					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	**до 250%**				
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	**до 250%**				
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зав. библиотекой	членами Совета	директором	
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.1. повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях работодателей					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					
2.1.3.4. реализация проектов (программ) при государственной поддержке					
Всего	**до 250%**				

Подпись работника _____ _____ (дата)

Подпись зав. библиотекой _____ _____ (дата)

Подпись директора _____ _____ (дата)

Члены Общественного Совета _____ _____ (дата)

_____ _____ (дата)

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
работников ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам. директором по экономике – главным бухгалтером	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	**до 250%**				
1.1.1.за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.1. оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, конкурсов профессионального мастерства всех уровней, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					
1.1.2.3. реализация социокультурных проектов (студенческие кружки, театры, клубы, студии, социальные проекты, научное общество), участие в формировании здорового образа жизни обучающихся и реализация здоровьесберегающих технологий					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам. директором по экономике – главным бухгалтером	членами Совета	директором	
1.1.2.4. реализация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся					
1.1.2.5. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся					
1.1.2.6. повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями					
1.1.2.7. применение эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса					
1.1.2.8. увеличение объемов средств от иной приносящей доход деятельности					
1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы					
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					
1.1.3.3. участие в обеспечении информационной открытости образовательного процесса, в том числе наполняемость сайта образовательной организации					
1.1.3.4. участие в реализации программ дополнительного профессионального образования					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.1.3.7. сложность и напряженность выполняемой работы в рамках иной приносящей доход деятельности					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	до 250%				

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам. директором по экономике – главным бухгалтером	членами Совета	директором	
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	**до 250%**				
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.1. повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях работодателей					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					
2.1.3.4. реализация проектов (программ) при государственной поддержке					
Всего	**до 250%**				

Подпись работника _____ _____ (дата)

Подпись зам.директора по экономике-главного бухгалтера _____ _____ (дата)

Подпись директора _____ _____ (дата)

Члены Общественного Совета _____ _____ (дата)

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
КОНТРОЛЕРА КПП

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		начальником отдела безопасности	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	**до 250%**				
1.1.1.за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.5. обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					
1.1.2.6. повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями					
1.1.2.7. применение эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса					
1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		начальником отдела безопасности	членами Совета	директором	
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	**до 250%**				
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	**до 250%**				
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					
2.1.3.4. реализация проектов (программ) при государственной поддержке					
Всего	**до 250%**				

Подпись работника _____ _____
(дата)

Подпись начальника отдела безопасности _____ _____
(дата)

Подпись директора _____ _____
(дата)

Члены Общественного Совета _____ _____
(дата)

_____ _____
(дата)

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам.директором по ПО	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	до 250%				
1.1.1.за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.1. оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, конкурсов профессионального мастерства всех уровней, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий					
1.1.1.3. публикации в печатных и электронных изданиях и т.п., в том числе по итогам участия в экспериментальной и инновационной деятельности образовательной организации					
1.1.1.4. участие в работе методических советов и объединений, экспертных советов, в мероприятиях научно-методического направления муниципального, регионального, федерального и международного уровней					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам.директором по ПО	членами Совета	директором	
1.1.2.1. разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ подготовки специалистов и квалифицированных рабочих, разработка программ учебных дисциплин, программ модулей, практики, комплектов оценочных средств, согласованных с работодателями, имеющих гриф УМО, разработка учебно-методических материалов (учебных и учебно-методических пособий), в том числе и электронных, имеющих гриф УМО, реализация технологий электронного/дистанционного/сетевого обучения, в том числе на образовательном портале колледжа, разработка методического обеспечения программ подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, а также профессионального обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное образование)					
1.1.2.2. участие (разработка, экспертиза, реализация, анализ и оценка, отчет) в деятельности региональных и федеральных инновационных площадок (в том числе по дуальному обучению)					
1.1.2.4. реализация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся					
1.1.2.5. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся					
1.1.2.6. повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями					
1.1.2.7. применение эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса					
1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы					
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					
1.1.3.3. участие в обеспечении информационной открытости образовательного процесса, в том числе наполняемость сайта образовательной организации					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам.директором по ПО	членами Совета	директором	
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	до 250%				
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	до 250%				
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.1. повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях работодателей					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					
2.1.3.3. наличие призовых мест по итогам конкурсов профессионального мастерства всех уровней					
2.1.3.4. реализация проектов (программ) при государственной поддержке					
Всего	до 250%				

Подпись работника _____ _____ (дата)

Подпись зам. директора по ПО _____ _____ (дата)

Подпись директора _____ _____ (дата)

Члены Общественного Совета _____ _____
(дата)

_____ _____
(дата)

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
СТАРШЕГО МЕТОДИСТА, МЕТОДИСТА

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам.директором по ККО, зав. методическим отделом	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	**до 250%**				
1.1.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.1. оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, конкурсов профессионального мастерства всех уровней, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий					
1.1.1.3. публикации в печатных и электронных изданиях и т.п., в том числе по итогам участия в экспериментальной и инновационной деятельности образовательной организации					
1.1.1.4. участие в работе методических советов и объединений, экспертных советов, в мероприятиях научно-методического направления муниципального, регионального, федерального и международного уровней					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам.директором по ККО, зав. методическим отделом	членами Совета	директором	
науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					
1.1.2.1. разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ подготовки специалистов и квалифицированных рабочих, разработка программ учебных дисциплин, программ модулей, практики, комплектов оценочных средств, согласованных с работодателями, имеющих гриф УМО, разработка учебно-методических материалов (учебных и учебно-методических пособий), в том числе и электронных, имеющих гриф УМО, реализация технологий электронного/дистанционного/сетевого обучения, в том числе на образовательном портале колледжа, разработка методического обеспечения программ подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, а также профессионального обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное образование)					
1.1.2.2. участие (разработка, экспертиза, реализация, анализ и оценка, отчет) в деятельности региональных и федеральных инновационных площадок (в том числе по дуальному обучению)					
1.1.2.4. реализация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся					
1.1.2.6. повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями					
1.1.2.7. применение эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса					
1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы					
1.1.3.1. организация и методическое обеспечение изучения потребностей рынка труда и потребителей образовательных услуг с целью повышения качества образования					
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам.директором по ККО, зав. методическим отделом	членами Совета	директором	
1.1.3.3. участие в обеспечении информационной открытости образовательного процесса, в том числе наполняемость сайта образовательной организации					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.1.3.7. сложность и напряженность выполняемой работы в рамках иной приносящей доход деятельности					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	**до 250%**				
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	**до 250%**				
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.1. повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях работодателей					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам.директором по ККО, зав. методическим отделом	членами Совета	директором	
2.1.3.4. реализация проектов (программ) при государственной поддержке					
Всего	**до 250%**				

Подпись работника _____ _____ (дата)

Подпись зам. директора по ККО _____ _____ (дата)

Подпись зав. методическим отделом _____ _____ (дата)

Подпись директора _____ _____ (дата)

Члены Общественного Совета _____ _____ (дата)

_____ _____ (дата)

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
работника категории «ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ»

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		начальником хозяйственного отдела	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	**до 250%**				
1.1.1.за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.5. обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					
1.1.2.3. реализация социокультурных проектов (студенческие кружки, театры, клубы, студии, социальные проекты, научное общество), участие в формировании здорового образа жизни обучающихся и реализация здоровьесберегающих технологий					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		начальником хозяйственного отдела	членами Совета	директором	
1.1.2.8. увеличение объемов средств от иной приносящей доход деятельности					
1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы					
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.1.3.7. сложность и напряженность выполняемой работы в рамках иной приносящей доход деятельности					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	**до 250%**				
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	**до 250%**				
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					
Всего	**до 250%**				

Подпись работника _____ _____

(дата)

Подпись начальника ХО _____ _____
(дата)

Подпись зам. директора по экономике _____ _____
(дата)

Подпись директора _____ _____
(дата)

Члены Общественного Совета _____ _____
(дата)

_____ _____
(дата)

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА, ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА, ВОСПИТАТЕЛЯ

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам.директором по ККО	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	до 250%				
1.1.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.1. оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, конкурсов профессионального мастерства всех уровней, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					
1.1.2.3. реализация социокультурных проектов (студенческие кружки, театры, клубы, студии, социальные проекты, научное общество), участие в формировании здорового образа жизни обучающихся и реализация здоровьесберегающих технологий					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам.директором по ККО	членами Совета	директором	
1.1.2.4. реализация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся					
1.1.2.5. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся					
1.1.2.6. повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями					
1.1.2.7. применение эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса					
1.1.2.8. увеличение объемов средств от иной приносящей доход деятельности					
1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы					
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					
1.1.3.4. участие в реализации программ дополнительного профессионального образования					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.1.3.7. сложность и напряженность выполняемой работы в рамках иной приносящей доход деятельности					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	**до 250%**				
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	**до 250%**				

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		зам.директором по ККО	членами Совета	директором	
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.1. повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях работодателей					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					
2.1.3.4. реализация проектов (программ) при государственной поддержке					
Всего	**до 250%**				

Подпись работника _____ _____ (дата)

Подпись зам.директора по ККО _____ _____ (дата)

Подпись директора _____ _____ (дата)

Члены Общественного Совета _____ _____ (дата)

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		Заместителями директора	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	до 250%				
1.1.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.1. оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, конкурсов профессионального мастерства всех уровней, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий					
1.1.1.3. публикации в печатных и электронных изданиях и т.п., в том числе по итогам участия в экспериментальной и инновационной деятельности образовательной организации					
1.1.1.4. участие в работе методических советов и объединений, экспертных советов, в мероприятиях научно-методического направления муниципального, регионального, федерального и международного уровней					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		Заместителями директора	членами Совета	директором	
1.1.2.1. разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ подготовки специалистов и квалифицированных рабочих, разработка программ учебных дисциплин, программ модулей, практики, комплектов оценочных средств, согласованных с работодателями, имеющих гриф УМО, разработка учебно-методических материалов (учебных и учебно-методических пособий), в том числе и электронных, имеющих гриф УМО, реализация технологий электронного/дистанционного/сетевого обучения, в том числе на образовательном портале колледжа, разработка методического обеспечения программ подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, а также профессионального обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное образование)					
1.1.2.2. участие (разработка, экспертиза, реализация, анализ и оценка, отчет) в деятельности региональных и федеральных инновационных площадок (в том числе по дуальному обучению)					
1.1.2.4. реализация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся					
1.1.2.6. повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями					
1.1.2.7. применение эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса					
~~1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы~~					
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					
1.1.3.3. участие в обеспечении информационной открытости образовательного процесса, в том числе наполняемость сайта образовательной организации					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		Заместителями директора	членами Совета	директором	
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	**до 250%**				
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	**до 250%**				
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.1. повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях работодателей					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					
2.1.3.3. наличие призовых мест по итогам конкурсов профессионального мастерства всех уровней					
2.1.3.4. реализация проектов (программ) при государственной поддержке					
Всего	**до 250%**				

Подпись работника _____ _____ (дата)

Подпись зам.директора по ККО _____ _____ (дата)

Подпись зам.директора по ПО _____ _____ (дата)

Подпись зам.директора по учебной работе _____ _____
(дата)

Подпись директора _____ _____
(дата)

Члены Общественного Совета _____ _____
(дата)

_____ _____
(дата)

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ПРОЧИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		руководителями структурных подразделений	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	**до 250%**				
1.1.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.1. оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, конкурсов профессионального мастерства всех уровней, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий					
1.1.1.5. обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					
1.1.2.3. реализация социокультурных проектов (студенческие кружки, театры, клубы, студии, социальные проекты, научное общество),					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		руководителями структурных подразделений	членами Совета	директором	
участие в формировании здорового образа жизни обучающихся и реализация здоровьесберегающих технологий					
1.1.2.4. реализация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся					
1.1.2.5. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся					
1.1.2.6. повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями					
1.1.2.7. применение эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса					
1.1.2.8. увеличение объемов средств от иной приносящей доход деятельности					
1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы					
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					
1.1.3.4. участие в реализации программ дополнительного профессионального образования					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.1.3.7. сложность и напряженность выполняемой работы в рамках иной приносящей доход деятельности					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	до 250%				
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		руководителями структурных подразделений	членами Совета	директором	
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	**до 250%**				
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.1. повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях работодателей					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					
2.1.3.4. реализация проектов (программ) при государственной поддержке					
Всего	**до 250%**				

Подпись работника _____ _____ (дата)

Подпись руководителя отдела _____ _____ (дата)

Подпись зам. директора _____ _____ (дата)

Подпись директора _____ _____ (дата)

Члены Общественного Совета _____ _____ (дата)

_____ _____ (дата)

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
РУКОВОДИТЕЛЯ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		заместителем директора	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	до 250%				
1.1.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.1. оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, конкурсов профессионального мастерства всех уровней, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий					
1.1.1.2. оперативное и результативное решение организационных, методологических, хозяйственных, экономических и прочих задач по заданию администрации колледжа					
1.1.1.3. публикации в печатных и электронных изданиях и т.п., в том числе по итогам участия в экспериментальной и инновационной деятельности образовательной организации					
1.1.1.4. участие в работе методических советов и объединений, экспертных советов, в мероприятиях научно-методического направления муниципального, регионального, федерального и международного уровней					
1.1.1.5. обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		заместителем директора	членами Совета	директором	
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					
1.1.2.1. разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ подготовки специалистов и квалифицированных рабочих, разработка программ учебных дисциплин, программ модулей, практики, комплектов оценочных средств, согласованных с работодателями, имеющих гриф УМО, разработка учебно-методических материалов (учебных и учебно-методических пособий), в том числе и электронных, имеющих гриф УМО, реализация технологий электронного/дистанционного/сетевого обучения, в том числе на образовательном портале колледжа, разработка методического обеспечения программ подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, а также профессионального обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное образование)					
1.1.2.2. участие (разработка, экспертиза, реализация, анализ и оценка, отчет) в деятельности региональных и федеральных инновационных площадок (в том числе по дуальному обучению)					
1.1.2.3. реализация социокультурных проектов (студенческие кружки, театры, клубы, студии, социальные проекты, научное общество), участие в формировании здорового образа жизни обучающихся и реализация здоровьесберегающих технологий					
1.1.2.4. реализация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся					
1.1.2.5. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся					
1.1.2.6. повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		заместителем директора	членами Совета	директором	
1.1.2.7. применение эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса					
1.1.2.8. увеличение объемов средств от иной приносящей доход деятельности					
1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы					
1.1.3.1. организация и методическое обеспечение изучения потребностей рынка труда и потребителей образовательных услуг с целью повышения качества образования					
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					
1.1.3.3. участие в обеспечении информационной открытости образовательного процесса, в том числе наполняемость сайта образовательной организации					
1.1.3.4. участие в реализации программ дополнительного профессионального образования					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.1.3.7. сложность и напряженность выполняемой работы в рамках иной приносящей доход деятельности					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	до 250%				
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	до 250%				

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		заместителем директора	членами Совета	директором	
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.1. повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях работодателей					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					
2.1.3.3. наличие призовых мест по итогам конкурсов профессионального мастерства всех уровней					
2.1.3.4. реализация проектов (программ) при государственной поддержке					
Всего	**до 250%**				

Подпись работника _____ _____ (дата)

Подпись зам. директора _____ _____ (дата)

Подпись директора _____ _____ (дата)

Члены Общественного Совета _____ _____ (дата)

_____ _____ (дата)

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
СЕКРЕТАРЯ ДИРЕКТОРА

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		заместителями директора	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	**до 250%**				
1.1.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					
1.1.2.3. реализация социокультурных проектов (студенческие кружки, театры, клубы, студии, социальные проекты, научное общество), участие в формировании здорового образа жизни обучающихся и реализация здоровьесберегающих технологий					
1.1.2.5. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся					
1.1.2.6. повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		заместителями директора	членами Совета	директором	
1.1.2.7. применение эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса					
1.1.2.8. увеличение объемов средств от иной приносящей доход деятельности					
1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы					
1.1.3.1. организация и методическое обеспечение изучения потребностей рынка труда и потребителей образовательных услуг с целью повышения качества образования					
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					
1.1.3.3. участие в обеспечении информационной открытости образовательного процесса, в том числе наполняемость сайта образовательной организации					
1.1.3.4. участие в реализации программ дополнительного профессионального образования					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.1.3.7. сложность и напряженность выполняемой работы в рамках иной приносящей доход деятельности					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	**до 250%**				
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	**до 250%**				
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		заместителями директора	членами Совета	директором	
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.1. повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях работодателей					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					
Всего	до 250%				

Подпись работника _____ _____ (дата)

Подпись зам.директора _____ _____ (дата)

Подпись директора _____ _____ (дата)

Члены Общественного Совета _____ _____ (дата)

_____ _____ (дата)

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
работника УЧЕБНОЙ ЧАСТИ

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		заместителем директора по учебной работе, зав. учебной частью	членами Совета	директором	
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ					
1.1. Надбавка за интенсивность	до 250%				
1.1.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:					
1.1.1.6. профессиональные достижения, стабильно высокие показатели результативности в работе					
1.1.2. за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:					
1.1.2.3. реализация социокультурных проектов (студенческие кружки, театры, клубы, студии, социальные проекты, научное общество), участие в формировании здорового образа жизни обучающихся и реализация здоровьесберегающих технологий					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		заместителем директора по учебной работе, зав. учебной частью	членами Совета	директором	
1.1.2.4. реализация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся					
1.1.2.5. реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся					
1.1.2.6. повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями					
1.1.2.7. применение эффективных приемов и методов выполнения трудового процесса					
1.1.2.8. увеличение объемов средств от иной приносящей доход деятельности					
1.1.3. за сложность и напряженность выполняемой работы					
1.1.3.2. результативность работы с учетом добросовестного исполнения должностных обязанностей					
1.1.3.4. участие в реализации программ дополнительного профессионального образования					
1.1.3.5. выполнение работником особо важных производственных заданий, мероприятий и срочных работ					
1.1.3.6. личный вклад в выполнение структурным подразделением возложенных на него задач и функций, выполнение функций, улучающих работу структурных подразделений					
1.1.3.7. сложность и напряженность выполняемой работы в рамках иной приносящей доход деятельности					
1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке	**до 250%**				
1.2.1. профессиональная подготовленность работника					
1.2.2. сложность и важность выполняемой работы					
1.2.3. уровень самостоятельности и ответственности выполняемой работы					

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Возможный процент	Процент, определенный			Итоговый процент
		заместителем директора по учебной работе, зав. учебной частью	членами Совета	директором	
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ:					
2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	**до 250%**				
2.1.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов					
2.1.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ					
2.1.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:					
2.1.3.1. повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях работодателей					
2.1.3.2. соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ (исполнительская дисциплина)					
Всего	**до 250%**				

Подпись работника _____ _____ (дата)

Подпись зав. учебной частью _____ _____ (дата)

Подпись зам.директора по учебной работе _____ _____ (дата)

Подпись директора _____ _____ (дата)

Члены Общественного Совета _____ _____ (дата)

_____ _____ (дата)

Приложение № 5
к Положению «Об оплате труда работников ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ НА ВЫПЛАТУ ПРЕМИИ

_____
(фамилия имя отчество)

за _____
(период)

Критерии и показатели эффективности деятельности работников, согласованные с Учредителем (нумерация критериев соответствует первоисточнику)	Достигнутые результаты[1] (подтверждаемые)	Возможный процент	Процент		Итоговый процент
			руководителем подразделения или заместителем директора	директором[2]	
3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ					
3.1. Премия по итогам работы от должностного оклада, ставки:		до 300% в год			
3.1.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде					
3.1.2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда					
3.1.3. выполнение требований, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации					
3.1.4. достижение результатов в работе за соответствующий период					
3.1.5. участие в инновационной деятельности					
3.1.6. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации					
3.2. премия за выполнение особо важных и срочных работ от должностного оклада, ставки		до 200% в год			
3.2.1. достижение результатов при выполнении работ					

Подпись работника _____ _____
(дата)

Подпись непосредственного руководителя _____ _____

[1] Кратко описанный результат и (или) ссылка на подтверждающий его документ.
[2] Процент, выставленный директором, может совпадать с предыдущими оценками или отличаться от них. В последнем случае предыдущие проценты теряют силу.

(дата)

Подпись директора _____ _____
(дата)

Члены Общественного Совета _____ _____
(дата)

_____ _____
(дата)

Приложение № 6
к Положению об оплате труда ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»
от «31» августа 2018 г.

КРИТЕРИИ
установления персонального повышающего коэффициента директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	1,95
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05
3.	Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей):	
		от 100 000 до 500 000	0,05
		от 500 001 до 1 000 000	0,1
		от 1 000 001 до 2 000 001	0,15
		от 2 000 001 до 4 000 001	0,2
		от 4 000 001 до 6 000 001	0,25
		от 6 000 001 до 8 000 001	0,3
		от 8 000 001 до 10 000 001	0,35
		от 10 000 001 до 15 000 001	0,4
		от 15 000 001 до 20 000 001	0,45
		от 20 000 001 до 30 000 001	0,5
		свыше 30 000 001	0,55