

Министерство здравоохранения Архангельской области
государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
Архангельской области
«Архангельский медицинский колледж»

Согласовано

«21» ноября 2024г.

Председатель профсоюзной организации
ГАПОУ АО «АМК»



С.В. Письменная

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности директора

ГАПОУ АО «АМК»



А.С. Любов

«21» ноября 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда

в государственном автономном профессиональном
образовательном учреждении

Архангельской области «Архангельский медицинский колледж»

Рассмотрено и одобрено

на заседании Совета колледжа

Протокол № 3 от «28» 11 2024г

Архангельск 2024г.

I. Общие положения

1. Положение «О системе оплаты труда в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Архангельской области «Архангельский медицинский колледж» (далее Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года N 260-33-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области", постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года N 149-па/24 "О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области", постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 г. N 295-пп "Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования и внесении изменений в постановления администрации Архангельской области от 17 декабря 2007 года N 228-па и от 05 июня 2009 года N 149-па/24" с изменениями и дополнениями от 3 апреля 2014г №121-пп, 17 июня 2014г №240-пп, 29 декабря 2014 г. №600-пп, 12 мая 2015г. №172-пп, 30 июня 2015 г. N 251-пп, 15 августа 2016 г. N 312-пп, 21 февраля 2017г. №77-пп, 12 января 2018г №1-пп, 15 марта 2018 г. N 107-пп, 25 сентября 2018 г №421-пп, 20 ноября 2018 г. N 538-пп, 26 декабря 2018 г. №616-пп, 9 июля 2019г №357-пп, 20 августа 2019 г №451-пп, 24 сентября 2019 г №518-пп, 14 января 2020 г №4-пп, 21 февраля 2020г. №87-пп, 28 августа 2020 г №546-пп, 01 октября 2020г №631-пп, 17 ноября 2020г №756-пп, 15 октября 2021г №570-пп, 07 июня 2022г № 391-пп, 28 сентября 2022г №740-пп, 14 ноября 2022г № 915-пп, 25 января 2023 №64-пп, 21 марта 2023 №262-пп, 12 сентября 2023 № 847-пп, 29 сентября 2023 № 931-пп, 28 декабря 2023 № 1380-пп, 21.02.2024 № 134-пп, 11 сентября 2024 №716-пп.

2. Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский медицинский колледж» (далее АМК), в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников АМК, повышающих коэффициентов к окладам;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера АМК;

требования к структуре фонда оплаты труда работников АМК.

3. Система оплаты труда работников АМК устанавливается Положением, утверждаемым руководителем АМК с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к Положению, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области.

Положение распространяется на всех работников АМК, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера АМК. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера АМК устанавливается разделом VI настоящего Положения.

4. Система оплаты труда работников АМК разработана с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников АМК включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников АМК, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда АМК в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств, выделенных из областного бюджета и иной приносящей доход деятельности.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников АМК не должны дублировать друг друга.

8. Заработная плата работников АМК максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на государственное учреждение -

ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

Работникам АМК гарантируется заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом (в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на государственные бюджетные и автономные учреждения - не ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области), без учета выплат компенсационного характера (компенсационных выплат).

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

10. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу АМК относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей, приведенных в пункте 1 приложения №6 к настоящему Положению), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер АМК;

к вспомогательному персоналу АМК относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих за исключением должностей, приведенных в пункте 2 приложения №6 к настоящему Положению;

к основному персоналу АМК относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу АМК.

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу АМК, разрабатывается на основе пункта 10 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя АМК.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу АМК, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в пункт 10 настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

12. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда

работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы, работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, образовательных организаций, методических и учебно-методических кабинетов, медицинских и фармацевтических работников), привлекаемых для педагогической работы в АМК, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются АМК самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы преподавателей АМК, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

13. Положением определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников АМК по профессиональным квалификационным группам в пределах фонда оплаты труда, не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 г. N 295-пп "Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования и внесении изменений в постановления администрации Архангельской области от 17 декабря 2007 года N 228-па и от 05 июня 2009 года N 149-па/24" с изменениями и дополнениями от 3 апреля 2014г №121-пп, 17 июня 2014г №240-пп, 29 декабря 2014 г. №600-пп, 12 мая 2015г. №172-пп, 30 июня 2015 г. N 251-пп, 15 августа 2016 г. N 312-пп, 21 февраля 2017г. №77-пп, 12 января 2018г №1-пп, 15 марта 2018 г. N 107-пп, 25 сентября 2018 г №421-пп, 20 ноября 2018 г. N 538-пп, 26 декабря 2018 г. №616-пп, 9 июля 2019г №357-пп, 20 августа 2019 г №451-пп, 24 сентября 2019 г №518-пп, 14 января 2020г №4-пп, 21 февраля 2020г №87-пп, 28 августа 2020 г №546-пп, 01 октября 2020г №631-пп, 17 ноября 2020г №756-пп, 15 октября 2021г №570-пп, 07 июня 2022г № 391-пп, 28 сентября 2022г №740-пп, 14 ноября 2022г № 915-пп, 25 января 2023 №64-пп, 21 марта 2023 №262-пп, 12 сентября 2023 № 847-пп, 29 сентября 2023 № 931-пп, 28 декабря 2023 № 1380-пп, 21.02.2024 № 134-пп, 11 сентября 2024 №716-пп.

Конкретные размеры окладов приведены в приложение №1 к Положению.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику АМК трудовым договором в соответствии с действующим в АМК Положением. В трудовой договор работника АМК подлежит включению

конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. В оклад (должностной оклад) ставку заработной платы педагогических работников включается выплата на приобретение книгоиздательской продукции в соответствии с п.11 ст.108 273-ФЗ.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников АМК осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области. Руководитель АМК вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников АМК в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников АМК. В случае издания постановления Правительства Архангельской области или приказа руководителя АМК о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников АМК размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников АМК подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников АМК размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

14. В целях дифференциации оплаты труда работников АМК предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по государственному учреждению (структурному подразделению государственного учреждения).

15. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладам образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацами третьим –четвертым настоящего пункта.

Применение повышающего коэффициента к окладу по государственному учреждению (структурному подразделению государственного учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 1- 4 пункта 18 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу в связи с присвоением работнику класса водителя, а также по основанию, указанному в абзаце третьем пункта 16 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с

особыми климатическими условиями и компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

16. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

присвоение (установление) работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Присвоение (установление) квалификационных категорий, классов водителей осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории у педагогических работников возникает со дня вынесения решения об установлении квалификационной категории. Если право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории возникло у педагогического работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается по окончании указанных периодов.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории у медицинских и фармацевтических работников возникает со дня подписания решения о присвоении квалификационной категории. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории применяется в отношении медицинских и фармацевтических работников в течение срока действия присвоенной квалификационной категории.

Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с установлением работнику квалификационных категорий "педагог-методист" или "педагог-наставник" применяются при условии включения в трудовые договоры работников дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, и начисляются вне зависимости от начисления персональных повышающих коэффициентов этим работникам по иным основаниям.

Право на установление персонального повышающего коэффициента к окладу в остальных случаях возникает со дня вынесения решения о присвоении квалификационной категории (класса водителей) или представления работником в государственное бюджетное или автономное учреждение документа о получении второго (дополнительного) образования. Если право на установление

персонального повышающего коэффициента к окладу возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается по окончании указанных периодов.

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по должности, по которой присвоена (установлена) квалификационная категория:

педагогическим работникам - по любой должности включенной в подраздел 2 раздела I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. №225;

работникам, осуществляющим деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, - по должности "специалист";

иным работникам - по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам государственных бюджетных и автономных учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных приложением № 7 к настоящему Положению;

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением медицинским и фармацевтическим работникам, врачам и провизорам, и работникам, осуществляющим деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	24
Первая квалификационная категория	7
Вторая квалификационная категория	5

Минимальные размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с установлением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Квалификационная категория "педагог-наставник"	13
Квалификационная категория "педагог-методист"	11
Высшая квалификационная категория	24
Первая квалификационная категория	7

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	24
Первая квалификационная категория	7
Вторая квалификационная категория	5

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	15
Водитель второго класса	10

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу за наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

18. Основаниями установления повышающих коэффициентов к окладам по государственному учреждению (структурному подразделению государственного учреждения) являются:

- 1) работа в классах (группах) АМК, в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей,
- 2) выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (руководителя учебной группы);

3) работа по проверке письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами осуществляется проверка письменных работ, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната;

4) заведование учебным кабинетом (классом, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, передвижным автоклубом (мобильным учебно-информационным комплексом), руководство предметно-цикловыми комиссиями.

19. Размер повышающего коэффициента к окладу по государственному учреждению (структурному подразделению государственного учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 1 пункта 18 настоящего Положения составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по государственному учреждению (структурному подразделению государственного учреждения), установленного по основаниям, предусмотренным подпунктом 2 пункта 18 настоящего Положения, составляет 0,5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента по государственному учреждению (структурному подразделению государственного учреждения) к окладу, установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 3 пункта 18 настоящего Положения составляет 0,1 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за одного обучающегося.

Размер повышающего коэффициента к окладу по государственному учреждению (структурному подразделению государственного учреждения), установленного по основанию, предусмотренному подпунктом 4 пункта 18 настоящего Положения, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. В части заведования учебным кабинетом (классом), учебной мастерской, устанавливаются на 15 процентов выше для заведования кабинетами (классами), учебными мастерскими по физике, химии, биологии и информатике.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по государственному учреждению (структурному подразделению государственного учреждения) по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по государственному учреждению (структурному подразделению государственного учреждения) определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 18 настоящего Положения.

20. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику АМК трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника АМК подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам, которым они установлены, ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

21. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

23. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель АМК обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на

рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

24. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников АМК.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются в следующих размерах:

размеры выплат за сверхурочную работу оплачиваются не менее чем в полуторном (за первые два часа работы) или двойном (за последующие часы работы) размере заработной платы работника, включающей оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные соответствующему работнику.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В целях оплаты труда за работу в ночное время предусмотренная статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации выплата за работу в ночное время начисляется дополнительно после начисления за отработанные часы, приходящиеся на ночное время, выплат, входящих в систему оплаты труда государственного бюджетного или автономного учреждения и установленных соответствующему работнику.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации

одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда и установленных соответствующему работнику.

26. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым-девятым подпункта 3 пункта 22 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику АМК трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника АМК подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым-пятым подпункта 3 пункта 22 настоящего Положения, устанавливаются работнику АМК соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику АМК на основании приказов руководителя АМК, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

27. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за выслугу лет;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание;
- 8) надбавка за спортивное звание;
- 9) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);
- 10) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - выплата молодым специалистам);
- 11) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

29. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам,

относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу АМК, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих порядок исполнения работником его трудовых (должностных) обязанностей, и достижение плановых показателей работы в премируемом периоде работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказом руководителя АМК.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам АМК, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией до 50 процентов суммы премиальной выплаты;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами АМК до 50 процентов суммы премиальной выплаты;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде до 70 процентов суммы премиальной выплаты;

при применении к работнику в премируемом периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника до 70 процентов суммы премиальной выплаты;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде до 70 процентов суммы премиальной выплаты.

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя государственного бюджетного или автономного учреждения. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премиальной выплаты по итогам работы не был снижен.

В приказах руководителя АМК о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров этих выплат.

Конкретный размер выплат по итогам работы определяется приказом руководителя АМК на основании решения Комиссии. Решение Комиссии должно быть принято не позднее 25 числа текущего месяца. Премиальная выплата по итогам работы выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину текущего месяца.

30. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный квартал.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 29 настоящего Положения.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в приложении № 5 к настоящему Положению.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут быть конкретизированы распоряжением министерства здравоохранения Архангельской области.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется Положением.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работниками, относящимся к основному персоналу АМК и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 64 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя АМК и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был

рассчитан. Работники АМК вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде. Расчетным периодом является квартал. Количество баллов, полученные работником, в предшествующем квартале равномерно распределяется на три месяца и определяют размер текущих ежемесячных выплат. Баллы, набранные за 1 квартал текущего года, определяют выплаты во 2 квартале текущего года, набранные во 2 квартале текущего года определяют выплаты в 3 квартале текущего года, набранные в 3 квартале текущего года, определяют выплаты в 4 квартале текущего года, набранные в 4 квартале текущего года определяют выплаты 1 квартала следующего года. Конкретный размер ежемесячных выплат на основе баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется Комиссией, создаваемой в АМК с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя АМК.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказом руководителя АМК о начислении указанных премий, основанном на решении Комиссии. Решение Комиссии должно быть принято не позднее 25 числа текущего месяца.

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину текущего месяца.

31. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем АМК.

32. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам при наличии выслуги лет в организациях сферы образования, культуры, физической культуры

и спорта, здравоохранения, социальной защиты населения.

Право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникает со дня достижения выслуги лет, если документы, подтверждающие этот факт, находятся в государственном бюджетном или автономном учреждении, или со дня представления указанных документов работником. Если право на установление надбавки за выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, установление надбавки или изменение размера установленной надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

Надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за выслугу лет составляют:

Продолжительность выслуги лет, дающая право на установление надбавки за выслугу лет	Размер надбавки за выслугу лет (в процентах к окладу (должностного оклада), ставки заработной платы)
Свыше 1 года	7
Свыше 5 лет	10
Свыше 10 лет	15
Свыше 15 лет	20

Периоды, которые засчитываются в выслугу лет, дающую право на установление надбавки за выслугу лет, определены в приложении N 2 к настоящему Положению.

Порядок исчисления выслуги лет, дающей право на установление надбавки за выслугу лет, определен в приложении N 3 к настоящему Положению.

33. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в АМК. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в АМК, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Право на установление надбавки за ученую степень возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего диплома. Если право на установление надбавки за ученую степень возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученую степень устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

34. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в АМК. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в АМК, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Право на установление надбавки за ученое звание возникает со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения о выдаче соответствующего аттестата. Если право на установление надбавки за ученое звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за ученое звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученое звание составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание доцента;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание профессора.

35. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в АМК. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в АМК, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении N 4 к настоящему Положению.

Право на установление надбавки за почетное звание возникает со дня присвоения почетного звания, но не ранее включения соответствующего почетного звания в перечень почетных званий, за наличие которых устанавливается надбавка за почетное звание. Если право на установление надбавки за почетное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за почетное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за почетное звание составляет 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер надбавки за нагрудные знаки, знаки и значки составляет 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

36. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности преподавателя по физической культуре, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Право на установление надбавки за спортивное звание возникает со дня получения государственным бюджетным или автономным учреждением документа, подтверждающего присвоение спортивного звания. Если право на установление надбавки за спортивное звание возникло у работника в период пребывания в отпуске, в период временной нетрудоспособности или иной период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, надбавка за спортивное звание устанавливается по окончании указанных периодов.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за спортивное звание составляет 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

37. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам по приказу руководителя АМК одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации. Размер премии 10980 рублей.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами. Размер премии 7690 рублей.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области. Размер премии 5490 рублей.

38. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по

специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавки молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательной организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

39. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

работникам, относящимся к основному персоналу АМК, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых АМК;

работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу АМК (за исключением руководителя АМК, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых АМК.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является квартал.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

в расчетном периоде - для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в премируемом периоде - для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в приложении N 5 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, могут конкретизироваться распоряжениями Министерства здравоохранения Архангельской области.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определен приложением № 5 к Положению.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников АМК, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются Комиссией.

Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказом руководителя. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину текущего месяца, по приказу руководителя АМК, основанном на решении Комиссии. Решение Комиссии должно быть принято не позднее 25 числа текущего месяца:

работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг).

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников АМК, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников АМК может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в сроки, определенные Положением. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

40. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику АМК трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника АМК подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления, устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 и 11 пункта 28 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 11 пункта 28 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4-8 и 10 пункта 28 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников АМК в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области или приказами руководителя АМК о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников АМК, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику АМК на основании приказов руководителя АМК. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при их наличии).

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

41. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда АМК.

42. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам государственных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

43. Материальная помощь работникам АМК выплачивается только по основному месту работу (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, в соответствии со статьей 38

областного закона от 02 июля 2013 года N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области".

44. Материальная помощь может быть оказана работнику АМК в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника государственного учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель АМК на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера АМК

45. Должностной оклад руководителя АМК устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им АМК, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 15 настоящего Положения.

К основному персоналу АМК, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом АМК.

Определяемый в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников АМК, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя АМК устанавливаются Министерством здравоохранения Архангельской области.

Конкретный размер должностного оклада руководителя АМК определяется Министерством здравоохранения Архангельской области. Размер должностного оклада зависит от численности работников и других критериев, носящих объективный характер.

Должностной оклад устанавливается руководителю АМК трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера Министерством здравоохранения Архангельской области. В трудовой договор руководителя АМК подлежит включению конкретный размер должностного оклада.

Должностной оклад руководителя АМК подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области или приказом руководителя АМК о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников АМК, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя АМК размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

46. Должностные оклады заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя АМК.

Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя АМК.

Должностные оклады иных заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя АМК.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру АМК трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя АМК. В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера АМК подлежит включению конкретный размер устанавливаемого должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера АМК подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников АМК или приказами руководителя АМК о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников АМК, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера АМК размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

47. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру АМК в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений Министерства здравоохранения Архангельской области - в отношении руководителя АМК;

приказов руководителя АМК - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера АМК.

48. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и

заместителям руководителя АМК относятся:

- 1) премия за качественное руководство государственным автономным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

49. Премия за качественное руководство государственным автономным учреждением устанавливается руководителю, заместителям руководителя АМК с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование АМК и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство государственным автономным учреждением являются:

достижение показателей качества и объема государственных услуг, показателей качества и объема государственных работ, установленных в государственном задании АМК;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности АМК и работы работника, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у АМК имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников АМК в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области), если данный показатель предусмотрен отраслевым положением.

своевременную и правильную оплату труда работников АМК;

обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов АМК, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд АМК, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности АМК и об использовании закрепленного за ним государственного

имущества Архангельской области, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на АМК;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников АМК, установленных Планом мероприятий по достижению показателей социально-экономического развития Архангельской области, установленных указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 596-601 и 606, утвержденным распоряжением Губернатора Архангельской области от 25 февраля 2013 года № 135-р;

направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) АМК, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников АМК;

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением и показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в рамках компетенции работника);

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на АМК его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности АМК и работы работника, предусмотренные абзацами четвертым - семнадцатым настоящего пункта, в отношении руководителя, определяются распоряжением Министерства здравоохранения Архангельской области, в отношении заместителей руководителя – приказами руководителя АМК на основании Приложения №8.

Показатели и критерии эффективности деятельности АМК и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжением Министерства здравоохранения Архангельской области.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности государственным учреждением и работы работника определяется в отношении руководителя АМК распоряжениями Министерства здравоохранения Архангельской области, в отношении заместителей руководителя – приказами руководителя АМК.

Размер премии за качественное руководство государственным автономным учреждением снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к работнику в расчетном периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением

трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников АМК по итогам финансового года (в отношении руководителя АМК);

при невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания государственных услуг (при наличии такого плана);

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коэффициент снижения размера премии за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением определяется распоряжением исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного государственного бюджетного или автономного учреждения (в отношении руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений), или приказом руководителя государственного бюджетного или автономного учреждения (в отношении заместителей руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений). Снижение размера премии за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премии за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением не был снижен.

Размеры премий за качественное руководство государственным автономным и учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя АМК определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава государственного автономного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 63 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя АМК определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру АМК части премиального фонда руководящего состава государственного автономного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 63 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя АМК распоряжением Министерства здравоохранения Архангельской области, в отношении заместителей руководителя АМК - приказами руководителя АМК и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники государственного автономного учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство государственным автономным учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство государственным автономным учреждением:

распоряжениями Министерства здравоохранения Архангельской области - в отношении руководителя АМК;

приказами руководителя АМК - в отношении заместителей руководителя АМК.

Премии за качественное руководство государственным автономным учреждением начисляются в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство государственным автономным учреждением начисляются ежемесячно.

Для вновь принятых на работу руководителя и заместителей руководителя АМК размеры премий за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителя и заместителей руководителя АМК, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности государственного бюджетного или автономного учреждения.

Для руководителя и заместителей руководителя вновь созданных государственных бюджетных и автономных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих государственных бюджетных и автономных учреждениях) размеры премий за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

50. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя АМК – Министерством здравоохранения Архангельской области;

в отношении заместителей руководителей АМК - руководителем АМК.

51. Надбавка за выслугу лет, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителю и заместителям руководителя АМК в соответствии с пунктами 32, 35 и 37 настоящего Положения.

52. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру АМК, относятся:

1) премия за качественное руководство государственным автономным учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за выслугу лет;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

53. Премия за качественное руководство государственным автономным учреждением начисляется главному бухгалтеру АМК на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 49 настоящего Положения (включая абзац двадцать пятый пункта 49 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основанием для начисления премии за качественное руководство государственным автономным учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности АМК и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета АМК;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов АМК;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам АМК;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам АМК;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) АМК, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников АМК.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство государственным автономным учреждением могут быть дополнены приказами руководителя АМК в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности

деятельности учреждения и главного бухгалтера АМК, предусмотренные Приложением №9 настоящего Положения, определяется приказом руководителя АМК. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера АМК определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру АМК части премиального фонда руководящего состава государственного автономного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 63 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя АМК и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер государственного автономного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство государственным автономным учреждением определяются приказами руководителя АМК.

Для вновь принятых на работу главного бухгалтера АМК размер премии за качественное руководство АМК определяется исходя из количества баллов, полученных предыдущим главным бухгалтером. При этом не учитываются примененные к предыдущему главному бухгалтеру дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудовых договоров с предыдущим главным бухгалтером по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятого на работу главного бухгалтера АМК, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство АМК определяются исходя из количества баллов, которые были получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности АМК.

Для главных бухгалтеров, вновь созданных государственных бюджетных автономных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих государственных бюджетных и автономных учреждениях) размеры премий за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по советующей должности.

54. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера АМК руководителем АМК.

55. Надбавка за выслугу лет, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру АМК в соответствии с пунктами 32, 35 и 37 настоящего Положения.

56. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления

устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру АМК трудовым договором в соответствии с распоряжениями Министерства здравоохранения Архангельской области (в отношении руководителя АМК), и приказами руководителя АМК (в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера АМК). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера АМК подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности АМК и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 48 и подпунктом 1 пункта 50 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений Министерства здравоохранения Архангельской области, - в отношении руководителя АМК;

приказов руководителя АМК - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера АМК.

57. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру АМК в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжений Министерства здравоохранения Архангельской области, - в отношении руководителя АМК;

приказов руководителя АМК - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера АМК.

58. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера АМК, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников АМК (без учета заработной платы руководителя, Заместителей руководителя и главного бухгалтера АМК) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера АМК и среднемесячных заработных плат остальных работников АМК (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями Министерства здравоохранения Архангельской области, применительно к каждому государственному автономному учреждению.

В государственных бюджетных автономных учреждениях предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и

фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном государственном автономном учреждении.

Распоряжениями Министерства здравоохранения Архангельской области утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны министерство здравоохранения Архангельской области.

Руководитель АМК несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

58.1. В случае когда заместитель руководителя или иной работник АМК исполняет обязанности руководителя АМК, министерство здравоохранения Архангельской области, в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником АМК, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя АМК в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника АМК:

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
- приказов о начислении выплат компенсационного характера;
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
- приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя АМК в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника АМК только после согласования с министерством здравоохранения Архангельской области.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников АМК

59. Фонд оплаты труда работников АМК формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых АМК из областного бюджета, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Фонд оплаты труда работников АМК должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с абзацем третьим пункта 15 настоящего Положения) и выплат компенсационного

характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 22 настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

60. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников АМК должна составлять 40 процентов.

61. Предельная доля, указанная в пункте 60 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников АМК.

Предельная доля, указанная в пункте 60 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны Министерства здравоохранения Архангельской области, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

62. Часть средств фонда оплаты труда работников АМК, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников и объемом средств фонда оплаты труда работников АМК, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом АМК, с одной стороны, и основным персоналом АМК, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников АМК (пункты 60-61 настоящего Положения).

63. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство государственным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером государственного автономного учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного автономного учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 58 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру АМК, является премиальным фондом руководящего состава государственного автономного учреждения, делится между руководителем АМК и остальными работниками руководящего состава АМК и направляется на выплату премий за качественное руководство государственным учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу АМК, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала. Зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников АМК в следующем году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава АМК, сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство государственным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников АМК в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу АМК, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 29 настоящего Положения.

64. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за интенсивность

и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяются в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу АМК и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 29- настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу АМК и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 30 настоящего Положения).

Средства премиального фонда основного персонала распределяются между работниками, относящимися к основному персоналу АМК получающими премиальные выплаты по итогам работы, с одной стороны, и работниками, относящимися к основному персоналу и получающими премии за интенсивность и высокие результаты работы, с другой стороны, в соответствии с положением о системе оплаты труда.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников АМК в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 29 и абзацем одиннадцатым пункта 30 настоящего Положения.

65. АМК должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников АМК, установленных настоящим Положением.

Приложение N 1 к Положению о системе оплаты труда в АМК

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников АМК

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рублей
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3 квалификационный уровень: методист	15 028
6 квалификационный уровень: преподаватель; руководитель физического воспитания; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший методист	15 080
7 квалификационный уровень: педагог-психолог	15 132
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень: заведующий ОДО, заведующий отделением, заведующий отделом организации практического обучения, заведующий АХО, заведующий учебно-воспитательным отделом, заведующий общежитием, заведующий первичным симуляционным аккредитационно-образовательным центром, заведующий организационным отделом, заведующий планово-экономическим отделом, заведующий музеем	18 814
3 квалификационный уровень: Заведующий филиалом г. Северодвинск	19 989
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: дежурный по общежитию; секретарь; делопроизводитель; комендант; паспортист	10 234
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: лаборант, администратор	10 587
3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
4 квалификационный уровень:	11 773

Специалист технической поддержки	
5 квалификационный уровень: Бухгалтер; специалист по закупкам, юрисконсульт	14 269
6 квалификационный уровень: Специалист по охране труда, системный администратор, документовед; специалист по кадрам	14 394
7 квалификационный уровень: Ведущий бухгалтер; Ведущий системный администратор	18 814
8 квалификационный уровень: Заместитель главного бухгалтера	19 406
4. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих	
4.1. Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: Гардеробщик; дворник, кастелянша, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3 разряда	10 005
6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
6.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Главный библиотекарь; библиотекарь; библиограф	12 938
8. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах	
8.1. Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
5 квалификационный уровень: специалист гражданской обороны	11 170

Приложение N 2
к Положению о системе оплаты труда в АМК

**Периоды, которые засчитываются в выслугу лет, дающую право на
установление надбавки за выслугу лет**

1. В выслугу лет, дающую право на установление надбавки за выслугу лет, засчитываются:

1) время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в организациях в сфере социальной защиты, социального обслуживания населения, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних граждан, здравоохранения, образования, культуры независимо от ведомственной подчиненности;

2) время работы (службы, деятельности) в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, уполномоченных в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры;

3) время работы (службы, деятельности) в органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области на должностях, работа (служба, деятельность) на которых связана с управлением в сфере социальной защиты населения, здравоохранения, образования, культуры.

2. Под временем работы (службы, деятельности), указанным в настоящем приложении, понимаются периоды времени со дня вступления в силу трудового договора (контракта), служебного контракта, предусматривающих соответствующую работу (службу, деятельность), до дня прекращения такого трудового договора (контракта), служебного контракта.

Приложение N 3
к Положению о системе оплаты труда в АМК

**Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки
за выслугу лет**

1. Исчисление выслуги лет, дающей право на установление надбавки за выслугу лет (далее - выслуга лет), состоит из подтверждения выслуги лет, подсчета выслуги лет, установления выслуги лет и перерасчета выслуги лет.

Время работы, которое засчитывается в выслугу лет, суммируется независимо от наличия и продолжительности перерывов между ними.

Исчисление выслуги лет осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. Документами, подтверждающими выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

3. Подсчет и установление выслуги лет осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности государственного бюджетного или автономного учреждения Архангельской области в сфере образования.

Установление выслуги лет оформляется справкой о выслуге лет.

4. Перерасчет выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

5. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя государственного бюджетного или автономного учреждения Архангельской области в сфере образования.

Перечень
почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков,
за наличие которых работникам устанавливается надбавка
за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

- "Народный учитель СССР";
- "Заслуженный учитель школы РСФСР";
- "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";
- "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";
- "Заслуженный работник физической культуры РСФСР";
- "Заслуженный врач РСФСР";
- "Заслуженный юрист РСФСР".

2. Почетные звания, знаки отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

- "Народный учитель Российской Федерации";
- "Заслуженный учитель Российской Федерации";
- "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
- "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
- "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";
- "Заслуженный врач Российской Федерации";
- "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";
- "Заслуженный работник культуры Российской Федерации";
- "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";
- "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";
- "Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";
- "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";
- "Заслуженный строитель Российской Федерации";
- "Заслуженный химик Российской Федерации";
- "Заслуженный художник Российской Федерации";
- "Заслуженный юрист Российской Федерации";
- "Заслуженный артист Российской Федерации";
- Знак отличия "За наставничество"

3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

- "Почетный работник общего образования Российской Федерации";
- "Почетный работник начального профессионального образования

Российской Федерации";

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";

"Почетный работник науки и техники Российской Федерации".

4. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Почетный работник сферы образования Российской Федерации";

"Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации "

5. Нагрудные знаки, знаки и значки:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР;

значок "Отличник народного просвещения";

нагрудный знак "За верность профессии";

нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

нагрудный знак "За милосердие и благотворительность";

нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";

нагрудный знак "Отличник здравоохранения";

нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Почетный наставник";

нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

нагрудный знак "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации";

нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";

нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;

нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений.

Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

Приложение N 5
к Положению об оплате труда в АМК

Критерии оценки эффективности деятельности преподавателей

№ п/п	Наименования показателя	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность измерения	Порядок и основания расчета
1	Участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, семинары, повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах	Взаимозаменяемость	часы	0 – N	0 – 5	квартал	<p>При наличии случаев замены преподавателей в отчетный период, в зависимости от количества проведенных часов за другого преподавателя (N):</p> <p>2 – 18 часов – 2 балла</p> <p>20 – 38 часов – 3 балла</p> <p>40 – 58 часов – 4 балла</p> <p>60 часов и более – 5 баллов</p> <p>На основании расписания занятий, журналы учебных групп.</p>
		Участие в профессиональных конкурсах	единица	0 – 1	0 – 15	квартал	<p>За участие преподавателя в отчетный период в профессиональных конкурсах федерального, окружного уровня – 3 балла (наличие призового места – 15 баллов);</p> <p>областного, муниципального уровня – 2 балла (наличие призового места – 10 баллов);</p> <p>уровня учреждения – 1 балл (наличие призового места – 5 баллов).</p> <p>При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p> <p>На основании почетных</p>

						грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника, приказов.	
		Рецензирование методических материалов	единица	0 – N	0 – 5	квартал	<p>При наличии письменных рецензий на учебно-методические материалы преподавателей, в зависимости от их количества (N):</p> <p>1 – 4 рецензии – 1 балл</p> <p>5 – 9 рецензий – 3 балла</p> <p>10 и более рецензий – 5 баллов</p> <p>На основании представленных в методический кабинет рецензий.</p>
		Проведение открытых лекций, занятий, мастер-классов, внеаудиторных мероприятий	единица	0 – 1	0 – 10	квартал	<p>При наличии у преподавателя в отчетный период открытых мероприятий</p> <p>на федеральном, окружном уровне – 5 баллов;</p> <p>на областном, муниципальном уровне – 4 балла;</p> <p>на уровне учреждения – 3 балла.</p> <p>При проведении более чем одного мероприятия на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.</p> <p>При наличии мероприятий по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p> <p>На основании плана работы, листов посещения и анализа мероприятий.</p>

2	<p>Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения);</p>	<p>Издание учебно-методических материалов с грифом федеральных органов, региональных учебно-методических объединений</p>	<p>печатные листы</p>	<p>0 – N</p>	<p>0 – 50</p>	<p>квартал</p>	<p>При наличии учебно-методических материалов с грифом федеральных органов, региональных учебно-методических объединений в зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где A – количество листов формата A₄, выполненных шрифтом 14 размера с междустрочным интервалом 1,5:</p> <p>1 – 2 печатных листа – 10 баллов</p> <p>3 – 4 печатных листа – 20 баллов</p> <p>5 – 6 печатных листов – 25 баллов</p> <p>7 – 8 печатных листов – 30 баллов</p> <p>9 – 10 печатных листов – 35 баллов</p> <p>11 – 12 печатных листов – 40 баллов</p> <p>13 и более печатных листов – 50 баллов</p> <p>На основании учебно-методических материалов, представленных в методический кабинет.</p>
		<p>Издание учебно-методических материалов с внутренним грифом ГАПОУ АО «АМК»</p>	<p>печатные листы</p>	<p>0 – N</p>	<p>0 – 15</p>	<p>квартал</p>	<p>При наличии учебно-методических материалов с внутренним грифом ГАПОУ АО «АМК», в зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где A – количество листов формата A₄, выполненных шрифтом 14 размера с междустрочным интервалом 1,5:</p>

							<p>1 – 2 печатных листа – 3 балла</p> <p>3 – 4 печатных листа – 5 баллов</p> <p>5 – 6 печатных листов – 7 баллов</p> <p>7 – 8 печатных листов – 9 баллов</p> <p>9 – 10 печатных листов – 11 баллов</p> <p>11 – 12 печатных листов – 13 баллов</p> <p>13 и более печатных листов – 15 баллов</p> <p>На основании учебно-методических материалов, представленных в методический кабинет.</p>
		Создание методических разработок для студентов и (или) преподавателей, утверждённых ЦМК	единица	0 – N	0 – 5	квартал	<p>При наличии методических разработок для студентов и (или) преподавателей, утверждённых ЦМК, в зависимости от их количества (N):</p> <p>1 – 2 методических разработки – 1 балл</p> <p>3 – 5 методических разработок – 3 балла</p> <p>6 – 9 методических разработок – 4 балла</p> <p>10 и более методических разработок – 5 баллов</p> <p>На основании протоколов заседания ЦМК.</p>
		Создание компьютерных обучающих программ, мультимедийных	единица	0 – N	0 – 40	квартал	<p>При наличии компьютерных обучающих программ, мультимедийных учебников, учебных видеофильмов, в зависимости от их</p>

		учебников, учебных видеофильм ов					количества (N): 1 – 2 – 10 баллов 3 – 5 – 20 баллов 6 – 9 – 30 баллов 10 и более – 40 баллов На основании компьютерных обучающих программ, мультимедийных учебников, учебных видеофильмов, представленных в методический кабинет.
		Разработка рабочих программ	часы	0 – N	0 – 20	квартал	При наличии создания в отчетный период рабочих программ, в зависимости от объема программы в аудиторных часах (N): 10 – 38 часов – 5 баллов 40 – 78 часов – 10 баллов 80 – 118 часов – 15 баллов 120 часов и более – 20 баллов На основании рабочих программ, представленных зам. директора по УВР.
		Эффективн ость использова ния ресурсов библиотеки колледжа	единица	0 – N	0-2	квартал	При эффективном использовании ресурсов библиотеки колледжа: Использование электронной библиотеки – 0,5 балла; Работа с электронным каталогом – 0,5 балла; Работа с периодическими изданиями – 0,5 балла; Работа с научной литературой – 0,5 балла

3	<p>Организация (участие в организации) исследований качества образования, воспитательной работы в сфере среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, профессионального обучения;</p>	<p>Выступления с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей</p>	единица	0 – 1	0 – 30	квартал	<p>За наличие выступлений с докладами, публикацию статей федерального, окружного уровня – 15 баллов;</p> <p>областного, муниципального уровня – 10 баллов;</p> <p>уровня учреждения – 3 балла.</p> <p>При наличии более чем одного выступления / статьи на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.</p> <p>При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p> <p>На основании дипломов, свидетельств, сертификатов участника, программ мероприятий, сборников публикаций.</p>
		<p>Участие в работе экспертных групп по специальности</p>	единица	0 – N	0 – 10	квартал	<p>При участии в отчетный период в работе экспертных групп по специальности, в зависимости от количества проведенных экспертиз (тестов / практических навыков) (N):</p> <p>1 – 3 экспертизы – 4 балла</p> <p>4 – 7 экспертиз – 7 баллов</p> <p>8 и более экспертиз – 10 баллов</p> <p>На основании представления руководителей экспертных групп, журналов учебных</p>

							групп.
		Участие в работе экспертных групп при аттестации	единица	0 – N	0 – 10	квартал	<p>При участии в отчетный период в работе экспертных групп при аттестации, в зависимости от количества проведенных процедур аттестации (N):</p> <p>1 – 2 аттестации – 5 баллов</p> <p>3 и более аттестаций – 10 баллов</p> <p>На основании приказов, экспертных заключений.</p>
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;	Участие в профориентационных мероприятиях в школе, в профориентационных выставках, акциях	единица	0 – N	0 – 15	квартал	<p>При участии в отчетный период в профориентационных мероприятиях в школе, выставках, акциях, в зависимости от количества проведенных мероприятий (N):</p> <p>1 – 2 мероприятия – 5 баллов</p> <p>3 – 5 мероприятий – 10 баллов</p> <p>6 и более мероприятий – 15 баллов</p> <p>На основании отчета преподавателя, представленного зав. отделом практического обучения, сертификатов, дипломов, благодарственных писем.</p>
		Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК»	единица	0 – 1	0 – 5	квартал	<p>При участии в отчетный период в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 2 балла. При наличии участия более чем в одном мероприятии, количество баллов умножается на</p>

							повышающий коэффициент 2,5. На основании представления зав. отделом практического обучения.
5	Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.);	Проведение индивидуальных консультаций	часы	0 – N	0 – 15	квартал	При проведении в отчетный период документально подтвержденных индивидуальных консультаций, в зависимости от количества часов (N): 3 – 5 часов – 1 балл 6 – 8 часов – 2 балла 9 – 11 часов – 3 балла 12 – 14 часов – 4 балла 15 – 17 часов – 5 баллов 18 – 20 часов – 6 баллов 21 – 23 часа – 7 баллов 24 – 26 часов – 8 баллов 27 – 29 часов – 9 баллов 30 – 32 часа – 10 баллов 33 – 35 часов – 11 баллов 36 – 38 часов – 12 баллов 39 – 41 час – 13 баллов 42 – 44 часа – 14 баллов 45 и более часов – 15 баллов На основании Журнала учёта индивидуальных консультаций ЦМК, журналов учебных групп.
6	Результаты образовательной деятельности (результаты текущего контроля успеваемости)	Успеваемость обучающихся	%	98 – 100	0 – 10	квартал	$N = (A/B) * 100\%$, где А – число студентов в учебной группе, имеющих положительную оценку по преподаваемой дисциплине (разделу), В

<p>обучающихся, результаты промежуточной аттестации обучающихся, результаты итоговой аттестации выпускников, результаты работы по предупреждению отчисления обучающихся до завершения ими освоения образовательной программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения (сохранность контингента обучающихся);</p>						<p>– общая численность студентов в учебной группе, обучающихся у данного преподавателя. Определяется отдельно по каждой учебной группе.</p> <p>98 – 100 – 10 баллов;</p> <p>ниже 98 (даже в одной учебной группе) – 0 баллов.</p> <p>На основании ведомостей, журналов учебных групп.</p>
	<p>Качество знаний обучающихся</p>	<p>%</p>	<p>45 – 70</p>	<p>0 – 10</p>	<p>квартал</p>	<p>$N = (A/B) * 100\%$, где А – число студентов в учебной группе, имеющих оценки «4» и «5» по преподаваемой дисциплине (разделу), В – общая численность студентов в учебной группе, обучающихся у данного преподавателя.</p> <p>61 – 70 – 10 баллов;</p> <p>51 – 60 – 5 баллов;</p> <p>45 – 50 – 2 балла;</p> <p>44 и ниже – 0 баллов.</p> <p>При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель качества знаний.</p> <p>На основании ведомостей, журналов учебных групп.</p>
	<p>Отсутствие обучающихся, отчисленных за наличие академической задолженности по дисциплине</p>	<p>единица</p>	<p>0 – 1</p>	<p>0 – 10</p>	<p>квартал</p>	<p>Если за отчётный период не было обучающихся, отчисленных за наличие академической задолженности по дисциплине, начисляется 10 баллов. Если были обучающиеся, отчисленные за наличие академической задолженности по</p>

							дисциплине – 0 баллов. На основании ведомостей, журналов учебных групп, приказов.
7	Участие в воспитательной работе с обучающимися, результативность воспитательной работы;	Руководств о студенчески м научным кружком	единица	0 – 1	0 – 5	квартал	Если преподаватель является руководителем студенческого научного кружка, начисляется 5 баллов. На основании плана / отчёта студенческого научного кружка, докладов.
		Руководств о подготовко й выступлени й студентов на конференци ях, Днях науки, работой на лучшую научную студенческу ю работу, оригинальн ое пособие, оборудован ие, подготовка к участию в олимпиадах , конкурсах	единица	0 – 1	0 – 30	квартал	При подготовке в отчетный период студентов к участию в олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях федерального, окружного уровня – 5 баллов (наличие призового места – 15 баллов); областного, муниципального уровня – 3 балла (наличие призового места – 10 баллов); уровня учреждения – 1 балл (наличие призового места – 3 балла). При участии более чем в одном мероприятии на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню. На основании почетных грамот, дипломов, сертификатов,

						благодарственных писем, сборников публикаций, приказов.	
		Подготовка и проведение внеаудиторного мероприятия	единица	0 – 1	0 – 5	квартал	<p>При проведении в отчетный период внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 2 балла. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2,5.</p> <p>На основании расписания, результатов анкетирования обучающихся.</p>
		Участие в общественной деятельности и (участие в хоре, походах и т.д.)	единица	0 – 1	0 – 5	квартал	<p>При участии в общественной деятельности в отчетный период начисляется 2 балла. При участии более чем в одном виде деятельности, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2,5.</p> <p>На основании расписания, приказов, представления руководителя мероприятия, программы.</p>

8	Участие в работе по содействию трудоустройству выпускников профессиональной образовательной организации, ее результативность	Проведение мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников	единица	0 – 1	0 – 5	квартал	<p>При проведении в отчетный период мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников начисляется 2 балла. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2,5.</p> <p>На основании расписания, результатов анкетирования обучающихся.</p>
---	--	--	---------	-------	-------	---------	--

Итого максимально возможное количество баллов - 332.

Критерии оценки эффективности деятельности Заведующей учебно-воспитательным отделом

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
Отчисление обучающихся за отчетный период, за исключением случаев отчисления по уважительным причинам отсутствие – 30 баллов 1-3 – 15 баллов более 3 – 0 баллов	ежеквартально
Доля аудиторных часов, пропущенных обучающимися колледжа не более 5% – 30 баллов 6 – 10% – 15 баллов более 10% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам промежуточной аттестации 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам промежуточной аттестации 50% и более – 30 баллов 40 – 49% – 15 баллов менее 40% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам государственной итоговой аттестации 100% – 30 баллов 98 – 99,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов	2 квартал
Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам государственной итоговой аттестации 70% и более – 30 баллов 50 – 69% – 15 баллов менее 50% – 0 баллов	2 квартал
Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам семестра 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов	4 квартал
Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам семестра 50% и более – 30 баллов 40 – 49% – 15 баллов менее 40% – 0 баллов	4 квартал
Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам учебного год 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов	2 квартал
Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам учебного года	2 квартал

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
50% и более – 30 баллов 40 – 49% – 15 баллов менее 40% – 0 баллов	
Доля обучающихся, участвующих во внеаудиторных мероприятиях профессиональной направленности 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов	ежеквартально
Численность обучающихся, участвующих в региональных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia, региональных этапах олимпиад, конкурсов проф. мастерства 3 чел. и более – 30 баллов 1-2 чел. – 15 баллов отсутствие – 0 баллов	ежеквартально
Численность обучающихся, участвующих в национальных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia, всероссийских олимпиадах, конкурсах проф. мастерства 1 чел. и более – 30 баллов отсутствие – 0 баллов	ежеквартально
Доля победителей и призёров региональных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia, региональных этапов олимпиад, конкурсов профессионального мастерства в общей численности участвующих 50% и более – 30 баллов 30 – 49% – 15 баллов менее 30% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, участвующих в учебно-исследовательской работе 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, участвующих в научно-исследовательской работе 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, систематически занимающихся физической культурой и спортом 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, участвующих в волонтерском движении 25% и более – 30 баллов 10 – 24% – 15 баллов менее 10% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, участвующих в деятельности молодежных общественных объединений, органов молодежного самоуправления и организаций патриотической направленности	ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
10% и более – 30 баллов 5 – 9% – 15 баллов менее 5% – 0 баллов	
Доля обучающихся, принимающих участие в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях регионального, всероссийского, международного уровней 7 % и более – 30 баллов 4-6% – 15 баллов менее 4% – 0 баллов	ежеквартально
Доля победителей и призёров среди обучающихся, принимающих участие в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях регионального, всероссийского, международного уровней 1 % и более – 30 баллов 0,5 – 0,9% – 15 баллов менее 0,5% – 0 баллов	ежеквартально
Организация участия обучающихся колледжа в профилактических мероприятиях ГБУЗ АО «Архангельский центр медицинской профилактики» для населения города и области в зависимости от количества мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 10 баллов 3 – 5 мероприятий – 15 баллов 6 и более мероприятий – 20 баллов	ежеквартально
Участие в профориентационных мероприятиях в школе, в профориентационных выставках, акциях в зависимости от количества проведённых мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 10 баллов 3 – 5 мероприятий – 20 баллов 6 и более мероприятий – 40 баллов	ежеквартально
Организация и проведение встреч студентов и выпускников колледжа с представителями практического здравоохранения по вопросам трудоустройства в зависимости от количества проведённых мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 10 баллов 3 – 5 мероприятий – 20 баллов 6 и более мероприятий – 40 баллов	ежеквартально
Организация и проведение профориентационных мероприятий для абитуриентов в филиале ГАПОУ АО «АМК» в г. Северодвинске в зависимости от количества проведённых мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 10 баллов 3 – 5 мероприятий – 20 баллов 6 и более мероприятий – 40 баллов	ежеквартально
Количество мероприятий муниципального, регионального, федерального уровня, организованных филиалом ГАПОУ АО «АМК» в г. Северодвинске 2 и более – 20 баллов 1 – 10 баллов отсутствие – 0 баллов	ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
Отсутствие замечаний по результатам проверок контрольных органов отсутствие – 30 баллов наличие замечаний, исправленных в ходе проверки – 15 баллов наличие замечаний – 0 баллов	ежеквартально
Ежемесячное проведение мониторинга трудоустройства выпускников Ежемесячный мониторинг – 10 баллов Отсутствие мониторинга – 0 баллов.	ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности Заведующего отделением

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
Отчисление обучающихся за отчетный период, за исключением случаев отчисления по уважительным причинам отсутствие – 30 баллов 1-3 – 15 баллов более 3– 0 баллов	ежеквартально
Доля аудиторных часов, пропущенных обучающимися колледжа не более 5% – 30 баллов 6 – 10% – 15 баллов более 10% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам промежуточной аттестации 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам промежуточной аттестации 50% и более – 30 баллов 40 – 49% – 15 баллов менее 40% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам государственной итоговой аттестации 100% – 30 баллов 98 – 99,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов	2 квартал
Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам государственной итоговой аттестации 70% и более – 30 баллов 50 – 69% – 15 баллов менее 50% – 0 баллов	2 квартал
Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам семестра 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов	4 квартал
Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам семестра 50% и более – 30 баллов 40 – 49% – 15 баллов менее 40% – 0 баллов	4 квартал
Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам учебного год 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов	2 квартал
Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам учебного года 50% и более – 30 баллов	2 квартал

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
40 – 49% – 15 баллов менее 40% – 0 баллов	
Доля обучающихся, участвующих во внеаудиторных мероприятиях профессиональной направленности 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов	ежеквартально
Численность обучающихся, участвующих в региональных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia, региональных этапах олимпиад, конкурсов проф. мастерства 3 чел. и более – 30 баллов 1-2 чел. – 15 баллов отсутствие – 0 баллов	ежеквартально
Численность обучающихся, участвующих в национальных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia, всероссийских олимпиадах, конкурсах проф. мастерства 1 чел. и более – 30 баллов отсутствие – 0 баллов	ежеквартально
Доля победителей и призёров региональных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia, региональных этапов олимпиад, конкурсов профессионального мастерства в общей численности участвующих 50% и более – 30 баллов 30 – 49% – 15 баллов менее 30% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, участвующих в учебно-исследовательской работе 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, участвующих в научно-исследовательской работе 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, систематически занимающихся физической культурой и спортом 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, участвующих в волонтерском движении 25% и более – 30 баллов 10 – 24% – 15 баллов менее 10% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, участвующих в деятельности молодежных общественных объединений, органов молодежного самоуправления и организаций патриотической направленности 10% и более – 30 баллов	ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
5 – 9% – 15 баллов менее 5% – 0 баллов	
Доля обучающихся, принимающих участие в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях регионального, всероссийского, международного уровней 7 % и более – 30 баллов 4-6% – 15 баллов менее 4% – 0 баллов	ежеквартально
Доля победителей и призёров среди обучающихся, принимающих участие в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях регионального, всероссийского, международного уровней 1 % и более – 30 баллов 0,5 – 0,9% – 15 баллов менее 0,5% – 0 баллов	ежеквартально
Контроль правопорядка проживания студентов в общежитии Ежемесячное посещение общежития - 5 баллов Отсутствие посещений – 0 баллов	ежеквартально
Участие в организации и проведении встреч студентов и выпускников колледжа с представителями практического здравоохранения по вопросам трудоустройства в зависимости от количества проведённых мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 10 баллов 3 – 5 мероприятий – 20 баллов 6 и более мероприятий – 40 баллов	ежеквартально
Отсутствие замечаний по результатам проверок контрольных органов отсутствие – 30 баллов наличие замечаний, исправленных в ходе проверки – 15 баллов наличие замечаний – 0 баллов	ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности Заведующего отделом
практического обучения

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчета	Периодичность
<p>Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам практики 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов</p>	ежеквартально
<p>Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам практики 50% и более – 30 баллов 40 – 49% – 15 баллов менее 40% – 0 баллов</p>	ежеквартально
<p>Посещаемость практики обучающимися 95-100% - 30 баллов; 94% и ниже - 0 баллов</p>	ежеквартально
<p>Численность обучающихся, участвующих в региональных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia, региональных этапах олимпиад, конкурсов проф. мастерства 3 чел. и более – 30 баллов 1-2 чел. – 15 баллов отсутствие – 0 баллов</p>	ежеквартально
<p>Численность обучающихся, участвующих в национальных чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Russia, всероссийских олимпиадах, конкурсах проф. мастерства 1 чел. и более – 30 баллов отсутствие – 0 баллов</p>	ежеквартально
<p>Доля победителей и призёров региональных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia, региональных этапов олимпиад, конкурсов профессионального мастерства в общей численности участвующих 50% и более – 30 баллов 30 – 49% – 15 баллов менее 30% – 0 баллов</p>	ежеквартально
<p>Организация участия обучающихся колледжа в профилактических мероприятиях ГБУЗ АО «Архангельский центр медицинской профилактики» для населения города и области в зависимости от количества мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 10 баллов 3 – 5 мероприятий – 20 баллов 6 и более мероприятий – 35 баллов</p>	ежеквартально
<p>Контроль правопорядка проживания студентов в общежитии Ежемесячное посещение общежития - 5 баллов Отсутствие посещений – 0 баллов</p>	ежеквартально
<p>Участие в профориентационных мероприятиях в школе, в профориентационных выставках, акциях в зависимости от количества проведённых мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 20 баллов</p>	ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчета	Периодичность
3 – 5 мероприятий – 40 баллов 6 и более мероприятий – 80 баллов	
Организация и проведение профориентационных мероприятий для абитуриентов в колледже в зависимости от количества проведённых мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 20 баллов 3 – 5 мероприятий – 40 баллов 6 и более мероприятий – 80 баллов	ежеквартально
Организация и проведении встреч студентов и выпускников колледжа с представителями практического здравоохранения по вопросам трудоустройства в зависимости от количества проведённых мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 20 баллов 3 – 5 мероприятий – 40 баллов 6 и более мероприятий – 80 баллов	ежеквартально
Количество мероприятий муниципального, регионального, федерального уровня, организованных колледжем 2 и более – 40 баллов 1 – 20 баллов отсутствие – 0 баллов	ежеквартально
Ежемесячное проведение мониторинга трудоустройства выпускников Ежемесячный мониторинг – 30 баллов Отсутствие мониторинга – 0 баллов.	ежеквартально

**Критерии оценки эффективности деятельности Заведующая отделом
дополнительного образования**

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
1.	Предоставление предварительного плана обучения в ОДО на следующий календарный год с информированием ГМО АО в установленный срок	Предоставление предварительного плана обучения в ОДО на следующий календарный год с информированием ГМО АО: - в срок до 1 октября – 100 баллов - 1 октября и позднее – 0 баллов	3 квартал
2.	Предоставление графика обучения в ОДО на следующий календарный год с информированием ГМО АО в установленный срок	Предоставление графика обучения в ОДО на следующий календарный год с информированием ГМО АО: - в срок до 1 декабря – 100 баллов - 1 декабря и позднее – 0 баллов	4 квартал
3.	Корректировка графика обучения в ОДО на второе полугодие текущего календарного года с информированием ГМО АО в установленный срок	Корректировка графика обучения в ОДО на второе полугодие текущего календарного года с информированием ГМО АО: - в срок до 15 июня – 100 баллов - 15 июня и позднее – 0 баллов	2 квартал
4.	Предоставление статистический анализа деятельности ОДО на федеральном уровне в установленный срок:	заполнение годовой формы федерального статистического наблюдения № 1-ПК "Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам» в срок: - до 15 февраля включительно - 100 баллов - позднее 15 февраля – 0 баллов	1 квартал
5.	Предоставление статистический анализа деятельности ОДО на уровне ГАПОУ АО «АМК» в установленный срок:	- предоставление в регламентированный срок - 50 баллов, - <i>факт</i> не предоставления в регламентированный срок - 0 баллов	Ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
		<i>(Учитывается предоставление в срок всех отчетов за квартал. Баллы не суммируются.)</i>	
6.	Разработка программ дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	При наличии создания в отчетный период рабочих программ, в зависимости от объема <i>всех</i> программ в аудиторных часах (N): 16 – 38 часов – 10 баллов 40 – 78 часов – 15 баллов 80 – 118 часов – 20 баллов 120 – 158 часов – 25 баллов 160 – 198 часов – 30 баллов 200 – 249 часов – 35 баллов 250 часов и более – 40 баллов	Ежеквартально
7.	Курация разработки программ дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	в зависимости от объема <i>всех</i> программ в аудиторных часах (N): 16 – 38 часов – 4 баллов 40 – 78 часов – 5 баллов 80 – 118 часов – 6 баллов 120 – 158 часов – 7 баллов 160 – 198 часов – 8 баллов 200 – 249 часов – 9 баллов 250 часов и более – 10 баллов	Ежеквартально
8.	Разработка профессиональных модулей программ дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	в зависимости от объема <i>всех</i> программ в аудиторных часах (N): 16 – 38 часов – 10 баллов 40 – 78 часов – 15 баллов 80 – 118 часов – 20 баллов 120 – 158 часов – 25 баллов 160 – 198 часов – 30 баллов 200 – 249 часов – 35 баллов 250 часов и более – 40 баллов	Ежеквартально
9.	Курация разработки профессиональных модулей программ дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	в зависимости от объема <i>всех</i> программ в аудиторных часах (N): 16 – 38 часов – 4 баллов 40 – 78 часов – 5 баллов 80 – 118 часов – 6 баллов 120 – 158 часов – 7 баллов 160 – 198 часов – 8 баллов 200 – 249 часов – 9 баллов 250 часов и более – 10 баллов	Ежеквартально
10.	Создание учебного плана <i>новой</i> разработанной программы дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	в зависимости от количества учебных планов (N): 1–5 уч. планов – 10 баллов 5–10 уч. планов – 20 баллов 11 и более уч. планов – 30	Ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
		баллов	
11.	Создание комплекта оценочных средств для оценки уровня освоения <i>новой</i> программы дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	в зависимости от количества комплектов оценочных средств (КОС) (N): 1–5 КОС – 10 баллов 6–10 КОС – 20 баллов 11 и более КОС – 30 баллов	Ежеквартально
12.	Обновление комплекта оценочных средств для оценки уровня освоения программы дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	в зависимости от количества комплектов оценочных средств (КОС) (N): 1–5 КОС – 5 баллов 6–10 КОС – 10 баллов 11 и более КОС – 15 баллов	Ежеквартально
13.	Участие в профессиональных конкурсах	- федерального, окружного уровня – <i>3 балла</i> (наличие призового места – <i>15 баллов</i>); - областного, муниципального уровня – <i>2 балла</i> (наличие призового места – <i>10 баллов</i>); - уровня учреждения – <i>1 балл</i> (наличие призового места – <i>5 баллов</i>). При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.	Ежеквартально
14.	Издание учебно-методических материалов с грифом федеральных органов, региональных учебно-методических объединений	В зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где А – количество листов формата А4, выполненных шрифтом 14 размера с междустрочным интервалом 1,5: 1 – 2 печатных листа – <i>10 баллов</i> 3 – 4 печатных листа – <i>20 баллов</i> 5 – 6 печатных листов – <i>25 баллов</i> 7 – 8 печатных листов – <i>30 баллов</i> 9 – 10 печатных листов – <i>35 баллов</i> 11 – 12 печатных листов – <i>40 баллов</i> 13 и более печат. листов – <i>50 баллов</i>	Ежеквартально
15.	Издание учебно-методических материалов с внутренним грифом	В зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где А – количество листов	Ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
	ГАПОУ АО «АМК»	<p>формата А4, выполненных шрифтом 14 размера с междустрочным интервалом 1,5:</p> <p>1 – 2 печатных листа – <i>3 балла</i></p> <p>3 – 4 печатных листа – <i>5 баллов</i></p> <p>5 – 6 печатных листов – <i>7 баллов</i></p> <p>7 – 8 печатных листов – <i>9 баллов</i></p> <p>9 – 10 печатных листов – <i>11 баллов</i></p> <p>11 – 12 печатных листов – <i>13 баллов</i></p> <p>13 и более печат. листов – <i>15 баллов</i></p>	
16.	Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей	<p>- федерального, окружного уровня – <i>15 баллов</i>; - областного, муниципального уровня – <i>10 баллов</i>; - уровня учреждения – <i>3 балла</i>.</p> <p>При наличии более чем одного выступления / статьи на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.</p> <p>При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p>	Ежеквартально
17.	Создание методических разработок для обучающихся/преподавателей	<p>В зависимости от их количества:</p> <p>1 – 2 метод. разработки – <i>1 балл</i></p> <p>3 – 5 метод. разработок – <i>3 балла</i></p> <p>6 – 9 метод. разработок – <i>4 балла</i></p> <p>10 и более метод. разработок – <i>5 баллов</i></p>	Ежеквартально
18.	Проведение открытых лекций, занятий, мастер-классов, внеаудиторных мероприятий	<p>- на федеральном, окружном уровне – <i>5 баллов</i>;</p> <p>- на областном, муниципальном уровне – <i>4 балла</i>;</p> <p>- на уровне учреждения – <i>3 балла</i>.</p> <p>При проведении более чем одного мероприятия на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии мероприятий</p>	Ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
		по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню	
19.	Количество программ (ПП/ПК/ПО) реализованных с применением дистанционных технологий	В зависимости от количества программ ПК/ПП (N): 1 – 3 – 10 баллов 4 – 6 – 20 баллов 7 – 9 – 30 баллов 10 и более – 40 баллов	Ежеквартально
20.	Количество программ (ПП/ПК/ПО) реализованных с применением дистанционных технологий через портал НМО Минздрава России	В зависимости от количества программ ПК/ПП (N): 1 – 3 – 25 баллов 4 – 6 – 50 баллов 7 – 9 – 75 баллов 10 и более – 100 баллов	Ежеквартально
21.	Количество программ (ПП/ПК/ПО) реализованных в форме стажировки после освоения очной части обучения	В зависимости от количества реализованных программ ПК/ПП (N): 1 – 3 – 10 баллов 4 – 6 – 20 баллов 7 – 9 – 30 баллов 10 и более – 40 баллов	Ежеквартально
22.	Количество реализованных программ ПП/ПК, проведенных по индивидуальному учебному плану	В зависимости от количества программ ПК/ПП (N): 1 – 3 – 10 баллов 4 – 6 – 20 баллов 7 – 9 – 30 баллов 10 и более – 40 баллов	Ежеквартально
23.	Отчисление обучающихся за отчетный период, за исключением случаев отчисления по уважительным причинам	Количество отчисленных обучающихся за отчетный период (N): отсутствие – 20 баллов 1-3 – 10 баллов более 3 – 0 баллов	Ежеквартально
24.	Посещаемость обучающихся	Определяется отдельно по каждой учебной группе: 95 – 100% – 10 баллов; 94% и ниже – 0 баллов. При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости	Ежеквартально
25.	Успеваемость обучающихся	Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам итоговой аттестации. Определяется отдельно по каждой учебной группе:	Ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
		98 – 100% – 20 баллов 95 – 97,9% – 10 баллов менее 95% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости	
26.	Качественный показатель	Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам итоговой аттестации. Определяется отдельно по каждой учебной группе: 50% и более – 20 баллов 40 – 49% – 10 баллов менее 40% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости	Ежеквартально
27.	Степень удовлетворенности слушателей	Определяется отдельно по каждой учебной группе количество обучающихся полностью удовлетворенных и в достаточной мере удовлетворенных обучением: 90% и более – 100% менее 90% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель степени удовлетворенности.	Ежеквартально
28.	Результаты первичной специализированной аккредитации специалистов	Доля обучающихся, успешно прошедших процедуру первичной специализированной аккредитации специалистов: 100% – 50 баллов 99% и менее – 0 баллов При наличии нескольких аккредитуемых определяется средний показатель	Ежеквартально
29.	Соблюдение сроков сдачи учебной документации	Срок сдачи учебной документации (учебного плана на каждую группу): - не позднее 3-х рабочих дней до начала занятий – 50 баллов - <i>факт сдачи</i> позднее 3-х рабочих дней до начала	Ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
		занятий – 0 баллов <i>(Учитываются все учебные группы за квартал. Баллы не суммируются.)</i>	
30.	Соблюдение сроков сдачи отчетной документации	Срок сдачи пакета документов <i>(оформленная документация для оплаты работы преподавателям цикла + анализ анкетирования слушателей по итогам каждого цикла)</i> после завершения цикла обучения: - в течение 5-ти рабочих дней после завершения цикла – 50 баллов - <i>факт сдачи</i> позднее 5-ти рабочих дней после завершения цикла – 0 баллов <i>(Учитываются все учебные группы за квартал. Баллы не суммируются.)</i>	Ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности Заведующего отделением
дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
1.	Разработка программ дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	При наличии создания в отчетный период рабочих программ, в зависимости от объема <i>всех</i> программ в аудиторных часах (N): 16 – 38 часов – 10 баллов 40 – 78 часов – 15 баллов 80 – 118 часов – 20 баллов 120 – 158 часов – 25 баллов 160 – 198 часов – 30 баллов 200 – 249 часов – 35 баллов 250 часов и более – 40 баллов	Ежеквартально
2.	Разработка профессиональных модулей программ дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	в зависимости от объема <i>всех</i> программ в аудиторных часах (N): 16 – 38 часов – 10 баллов 40 – 78 часов – 15 баллов 80 – 118 часов – 20 баллов 120 – 158 часов – 25 баллов 160 – 198 часов – 30 баллов 200 – 249 часов – 35 баллов 250 часов и более – 40 баллов	Ежеквартально
3.	Создание учебного плана <i>новой</i> разработанной программы дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	в зависимости от количества учебных планов (N): 1–5 уч. планов – 10 баллов 5–10 уч. планов – 20 баллов 11 и более уч. планов – 30 баллов	Ежеквартально
4.	Создание комплекта оценочных средств для оценки уровня освоения <i>новой</i> программы дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	в зависимости от количества комплектов оценочных средств (КОС) (N): 1–5 КОС – 10 баллов 6–10 КОС – 20 баллов 11 и более КОС – 30 баллов	Ежеквартально
5.	Обновление комплекта оценочных средств для оценки уровня освоения программы дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	в зависимости от количества комплектов оценочных средств (КОС) (N): 1–5 КОС – 5 баллов 6–10 КОС – 10 баллов 11 и более КОС – 15 баллов	Ежеквартально
6.	Участие в профессиональных конкурсах	- федерального, окружного уровня – 3 балла (наличие призового места – 15 баллов); - областного, муниципального уровня – 2	Ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
		<i>балла</i> (наличие призового места – <i>10 баллов</i>); - уровня учреждения – <i>1 балл</i> (наличие призового места – <i>5 баллов</i>). При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.	
7.	Издание учебно-методических материалов с грифом федеральных органов, региональных учебно-методических объединений	В зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где А – количество листов формата А4, выполненных шрифтом 14 размера с междустрочным интервалом 1,5: 1 – 2 печатных листа – <i>10 баллов</i> 3 – 4 печатных листа – <i>20 баллов</i> 5 – 6 печатных листов – <i>25 баллов</i> 7 – 8 печатных листов – <i>30 баллов</i> 9 – 10 печатных листов – <i>35 баллов</i> 11 – 12 печатных листов – <i>40 баллов</i> 13 и более печат. листов – <i>50 баллов</i>	Ежеквартально
8.	Издание учебно-методических материалов с внутренним грифом ГАПОУ АО «АМК»	В зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где А – количество листов формата А4, выполненных шрифтом 14 размера с междустрочным интервалом 1,5: 1 – 2 печатных листа – <i>3 балла</i> 3 – 4 печатных листа – <i>5 баллов</i> 5 – 6 печатных листов – <i>7 баллов</i> 7 – 8 печатных листов – <i>9 баллов</i> 9 – 10 печатных листов – <i>11 баллов</i> 11 – 12 печатных листов – <i>13 баллов</i> 13 и более печат. листов – <i>15 баллов</i>	Ежеквартально
9.	Выступление с докладами на конференциях, съездах,	- федерального, окружного уровня – <i>15 баллов</i> ; -	Ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
	педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей	областного, муниципального уровня – <i>10 баллов</i> ; - уровня учреждения – <i>3 балла</i> . При наличии более чем одного выступления / статьи на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.	
10.	Создание методических разработок для обучающихся/преподавателей	В зависимости от их количества: 1 – 2 метод. разработки – <i>1 балл</i> 3 – 5 метод. разработок – <i>3 балла</i> 6 – 9 метод. разработок – <i>4 балла</i> 10 и более метод. разработок – <i>5 баллов</i>	Ежеквартально
11.	Разработка новых лекций	в зависимости от количества разработанных лекций (N): 1–3 лекций – <i>1 балл</i> 4–6 лекций – <i>2 балла</i> 7–9 лекций – <i>3 балла</i> 10 и более лекций – <i>4 балла</i>	Ежеквартально
12.	Обновление лекций	в зависимости от количества разработанных лекций (N): 1–3 лекций – <i>0,5 балла</i> 4–6 лекций – <i>1 балла</i> 7–9 лекций – <i>1,5 балла</i> 10 и более лекций – <i>2 балла</i>	Ежеквартально
13.	Взаимопосещения преподавателей	<i>0,1 балл</i> за 1 ч, но не более 10 часов (<i>1 балла</i>) за квартал	Ежеквартально
14.	Проведение открытых лекций, занятий, мастер-классов, внеаудиторных мероприятий	- на федеральном, окружном уровне – <i>5 баллов</i> ; - на областном, муниципальном уровне – <i>4 балла</i> ; - на уровне учреждения – <i>3 балла</i> . При проведении более чем одного мероприятия на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии мероприятий по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню	Ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
15.	Количество программ (ПП/ПК/ПО) реализованных с применением дистанционных технологий	В зависимости от количества программ ПК/ПП (N): 1 – 3 – 10 баллов 4 – 6 – 20 баллов 7 – 9 – 30 баллов 10 и более – 40 баллов	Ежеквартально
16.	Количество программ (ПП/ПК/ПО) реализованных с применением дистанционных технологий через портал НМО Минздрава России	В зависимости от количества программ ПК/ПП (N): 1 – 3 – 25 баллов 4 – 6 – 50 баллов 7 – 9 – 75 баллов 10 и более – 100 баллов	Ежеквартально
17.	Количество программ (ПП/ПК/ПО) реализованных в форме стажировки после освоения очной части обучения	В зависимости от количества реализованных программ ПК/ПП (N): 1 – 3 – 10 баллов 4 – 6 – 20 баллов 7 – 9 – 30 баллов 10 и более – 40 баллов	Ежеквартально
18.	Количество реализованных программ ПП/ПК, проведенных по индивидуальному учебному плану	В зависимости от количества программ ПК/ПП (N): 1 – 3 – 10 баллов 4 – 6 – 20 баллов 7 – 9 – 30 баллов 10 и более – 40 баллов	Ежеквартально
19.	Отчисление обучающихся за отчетный период, за исключением случаев отчисления по уважительным причинам	Количество отчисленных обучающихся за отчетный период (N): отсутствие – 20 баллов 1-3 – 10 баллов более 3 – 0 баллов	Ежеквартально
20.	Посещаемость обучающихся	Определяется отдельно по каждой учебной группе: 95 – 100% – 10 баллов; 94% и ниже – 0 баллов. При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости.	Ежеквартально
21.	Успеваемость обучающихся	Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам итоговой аттестации. Определяется отдельно по	Ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
		каждой учебной группе: 98 – 100% – 20 баллов 95 – 97,9% – 10 баллов менее 95% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости.	
22.	Качественный показатель	Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам итоговой аттестации. Определяется отдельно по каждой учебной группе: 50% и более – 20 баллов 40 – 49% – 10 баллов менее 40% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости	Ежеквартально
23.	Степень удовлетворенности слушателей	Определяется отдельно по каждой учебной группе количество обучающихся полностью удовлетворенных и в достаточной мере удовлетворенных обучением: 90% и более – 100% менее 90% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель степени удовлетворенности	Ежеквартально
24.	Результаты первичной специализированной аккредитации специалистов	Доля обучающихся, успешно прошедших процедуру первичной специализированной аккредитации специалистов: 100% – 50 баллов 99% и менее – 0 баллов При наличии нескольких аккредитуемых определяется средний показатель	Ежеквартально
25.	Соблюдение сроков сдачи учебной документации	Срок сдачи учебной документации (учебного плана на группу): - не позднее 3-х рабочих дней до начала занятий – 50 баллов - <i>факт сдачи</i> учебной документации позднее 3-х	Ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Периодичность
		рабочих дней до начала занятий – 0 баллов <i>(Учитываются все курируемые группы за квартал. Баллы не суммируются.)</i>	
26.	Соблюдение сроков сдачи отчетной документации	Срок сдачи пакета документов <i>(оформленная документация для оплаты работы преподавателям цикла + анализ анкетирования слушателей по итогам цикла)</i> после завершения цикла обучения: - в течение 5-ти рабочих дней после завершения цикла – 50 баллов - <i>факт сдачи</i> позднее 5-ти рабочих дней после завершения цикла – 0 баллов <i>(Учитываются все курируемые группы за квартал. Баллы не суммируются.)</i>	Ежеквартально
27.	Выполнение отдельных поручений заведующего ОДО, связанных с производственной необходимостью отдела	В зависимости от времени, затраченного на выполнение: за каждый час – 2 балла, но не более 50 баллов за отчетный период	Ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности главного библиотекаря

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
<p>Мониторинг библиотечных фондов на наличие в них материалов экстремистского характера</p> <p>- осуществление регулярного мониторинга за отчетный период – 30 баллов - отсутствие регулярного мониторинга за отчетный период – 0 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Обеспечение функционирования баз данных электронного каталога библиотеки в АБИС ИРБИС-64</p> <p>- обеспечение бесперебойного функционирования и регулярное обновление баз данных электронного каталога за отчетный период – 25 баллов - нарушение функционирования и/или нерегулярное обновление баз данных электронного каталога за отчетный период – 0 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Обеспечение функционирования ЭБС («Консультант врача», «Лань» и др.):</p> <p>- осуществление регулярного мониторинга за отчетный период – 20 баллов - отсутствие регулярного мониторинга за отчетный период – 0 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Участие в профессиональных и творческих конкурсах федерального, окружного уровня – 3 балла (наличие призового места – 15 баллов); областного, муниципального уровня – 2 балла (наличие призового места – 10 баллов); уровня учреждения – 1 балл (наличие призового места – 5 баллов). При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p>	Ежеквартально
<p>Рецензирование оформления методических материалов на внутренний гриф ГАПОУ АО «АМК»</p> <p>В зависимости от количества прорецензированных материалов: 1 – 2 рецензии – 2 балл 3 – 5 рецензий – 5 баллов 6 и более рецензий – 10 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Создание методических разработок для обучающихся/преподавателей</p> <p>В зависимости от их количества: 1 – 2 метод. разработки – 2 балла 3 – 5 метод. разработок – 5 баллов 6 – 9 метод. разработок – 8 баллов 10 и более метод. разработок – 10 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Подготовка и проведение мастер-классов, внеаудиторных мероприятий</p> <p>в зависимости от количества проведенных мероприятий (N): 1–3 мероприятия – 4 балла 4–6 мероприятий – 8 баллов 7–9 мероприятий – 12 баллов 10 и более – 15 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Выступление с докладами на конференциях, съездах,</p>	Ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
<p>педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей федерального, окружного уровня – 15 баллов; областного, муниципального уровня – 10 баллов; уровня учреждения – 3 балла. При наличии более чем одного выступления / статьи на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p>	
<p>Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК» в зависимости от количества мероприятий (N): 1–3 мероприятия – 2 балла 4–6 мероприятий – 5 баллов 7–9 мероприятий – 8 баллов 10 и более – 10 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Проведение индивидуальных консультаций по поиску информации, оформлению рефератов, курсовых и дипломных работ в зависимости от количества часов: 3 – 5 часов – 1 балл 6 – 8 часов – 2 балла 9 – 11 часов – 3 балла 12 – 14 часов – 4 балла 15 – 17 часов – 5 баллов 18 – 20 часов – 6 баллов 21 – 23 часа – 7 баллов 24 – 26 часов – 8 баллов 27 – 29 часов – 9 баллов 30 – 32 часа – 10 баллов 33 – 35 часов – 11 баллов 36 – 38 часов – 12 баллов 39 – 41 час – 13 баллов 42 – 44 часа – 14 баллов 45 и более часов – 15 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Наполнение страницы библиотеки на сайте колледжа (новости, поступления литературы и др.) в зависимости от количества информационных поводов (N): 1–5 новости – 5 балла 6–9 новостей – 10 баллов 10 и более – 15 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Оформление тематических выставок, стендов в зависимости от количества выставок, стендов (N): 1–3 выставки, стенда – 2 балла 4–6 выставок, стендов – 5 баллов 7–9 выставок, стендов – 8 баллов 10 и более – 10 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Проведение занятий по правилам работы в библиотеке для студентов в зависимости от количества занятий:</p>	Ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
<p>1 – 2 занятия – 2 балла 3 – 5 занятий – 5 баллов 6 и более занятий – 10 баллов</p>	
<p>Руководство подготовкой выступлений студентов на конференциях, Днях науки, работой на лучшую научную студенческую работу, оригинальное пособие, оборудование, подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах федерального, окружного уровня – 5 баллов (наличие призового места – 15 баллов); областного, муниципального уровня – 3 балла (наличие призового места – 10 баллов); уровня учреждения – 1 балл (наличие призового места – 3 балла). При участии более чем в одном мероприятии на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p>	Ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности библиотекаря

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
<p>Участие в профессиональных и творческих конкурсах федерального, окружного уровня – 3 балла (наличие призового места – 15 баллов); областного, муниципального уровня – 2 балла (наличие призового места – 10 баллов); уровня учреждения – 1 балл (наличие призового места – 5 баллов).</p> <p>При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню</p>	Ежеквартально
<p>Создание методических разработок для обучающихся/преподавателей</p> <p>В зависимости от их количества (N): 1 – 2 метод. разработки – 2 балла 3 – 5 метод. разработок – 5 баллов 6 – 9 метод. разработок – 8 баллов 10 и более метод. разработок – 10 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Подготовка и проведение мастер-классов, внеаудиторных мероприятий</p> <p>в зависимости от количества проведенных мероприятий (N): 1–3 мероприятия – 4 балла 4–6 мероприятий – 8 баллов 7–9 мероприятий – 12 баллов 10 и более – 15 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей</p> <p>федерального, окружного уровня – 15 баллов; областного, муниципального уровня – 10 баллов; уровня учреждения – 3 балла.</p> <p>При наличии более чем одного выступления / статьи на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.</p> <p>При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p>	Ежеквартально
<p>Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК»</p> <p>в зависимости от количества мероприятий (N): 1–3 мероприятия – 2 балла 4–6 мероприятий – 5 баллов 7–9 мероприятий – 8 баллов 10 и более – 10 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Проведение индивидуальных консультаций по поиску информации, оформлению рефератов, курсовых и дипломных работ</p> <p>в зависимости от количества часов: 3 – 5 часов – 1 балл 6 – 8 часов – 2 балла 9 – 11 часов – 3 балла 12 – 14 часов – 4 балла 15 – 17 часов – 5 баллов 18 – 20 часов – 6 баллов</p>	Ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
21 – 23 часа – 7 баллов 24 – 26 часов – 8 баллов 27 – 29 часов – 9 баллов 30 – 32 часа – 10 баллов 33 – 35 часов – 11 баллов 36 – 38 часов – 12 баллов 39 – 41 час – 13 баллов 42 – 44 часа – 14 баллов 45 и более часов – 15 баллов	
Оформление тематических выставок, стендов в зависимости от количества выставок, стендов (N): 1–3 выставки, стенда – 2 балла 4–6 выставок, стендов – 5 баллов 7–9 выставок, стендов – 8 баллов 10 и более – 10 баллов	Ежеквартально
Проведение занятий по правилам работы в библиотеке для студентов в зависимости от количества занятий: 1 – 2 занятия – 2 балла 3 – 5 занятий – 5 баллов 6 и более занятий – 10 баллов	Ежеквартально
Руководство подготовкой выступлений студентов на конференциях, Днях науки, работой на лучшую научную студенческую работу, оригинальное пособие, оборудование, подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах федерального, окружного уровня – 5 баллов (наличие призового места – 15 баллов); областного, муниципального уровня – 3 балла (наличие призового места – 10 баллов); уровня учреждения – 1 балл (наличие призового места – 3 балла). При участии более чем в одном мероприятии на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.	Ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности библиографа

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
<p>Участие в профессиональных и творческих конкурсах федерального, окружного уровня – 3 балла (наличие призового места – 15 баллов); областного, муниципального уровня – 2 балла (наличие призового места – 10 баллов); уровня учреждения – 1 балл (наличие призового места – 5 баллов).</p> <p>При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню</p>	Ежеквартально
<p>Создание методических разработок для обучающихся/преподавателей</p> <p>В зависимости от их количества:</p> <p>1 – 2 метод. разработки – 2 балла 3 – 5 метод. разработок – 5 баллов 6 – 9 метод. разработок – 8 баллов 10 и более метод. разработок – 10 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Подготовка и проведение мастер-классов, внеаудиторных мероприятий</p> <p>в зависимости от количества проведенных мероприятий (N):</p> <p>1–3 мероприятия – 4 балла 4–6 мероприятий – 8 баллов 7–9 мероприятий – 12 баллов 10 и более – 15 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей</p> <p>федерального, окружного уровня – 15 баллов; областного, муниципального уровня – 10 баллов; уровня учреждения – 3 балла.</p> <p>При наличии более чем одного выступления / статьи на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.</p> <p>При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p>	Ежеквартально
<p>Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК»</p> <p>в зависимости от количества мероприятий (N):</p> <p>1–3 мероприятия – 2 балла 4–6 мероприятий – 5 баллов 7–9 мероприятий – 8 баллов 10 и более – 10 баллов</p>	Ежеквартально
<p>Проведение индивидуальных консультаций по поиску информации, оформлению рефератов, курсовых и дипломных работ</p> <p>в зависимости от количества часов:</p> <p>3 – 5 часов – 1 балл 6 – 8 часов – 2 балла 9 – 11 часов – 3 балла 12 – 14 часов – 4 балла 15 – 17 часов – 5 баллов</p>	Ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Периодичность
18 – 20 часов – 6 баллов 21 – 23 часа – 7 баллов 24 – 26 часов – 8 баллов 27 – 29 часов – 9 баллов 30 – 32 часа – 10 баллов 33 – 35 часов – 11 баллов 36 – 38 часов – 12 баллов 39 – 41 час – 13 баллов 42 – 44 часа – 14 баллов 45 и более часов – 15 баллов	
Оформление тематических выставок, стендов в зависимости от количества выставок, стендов (N): 1–3 выставки, стенда – 2 балла 4–6 выставок, стендов – 5 баллов 7–9 выставок, стендов – 8 баллов 10 и более – 10 баллов	Ежеквартально
Проведение занятий по правилам работы в библиотеке для студентов в зависимости от количества занятий: 1 – 2 занятия – 2 балла 3 – 5 занятий – 5 баллов 6 и более занятий – 10 баллов	Ежеквартально
Руководство подготовкой выступлений студентов на конференциях, Днях науки, работой на лучшую научную студенческую работу, оригинальное пособие, оборудование, подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах федерального, окружного уровня – 5 баллов (наличие призового места – 15 баллов); областного, муниципального уровня – 3 балла (наличие призового места – 10 баллов); уровня учреждения – 1 балл (наличие призового места – 3 балла). При участии более чем в одном мероприятии на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.	Ежеквартально

Критерии оценки эффективности деятельности Педагога-психолога

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Период ичность
1	Доля проанализированных тестов абитуриентов	100% - 30 баллов 99% и менее - 0 баллов	квартал
2	Доля обучающихся I курса, прошедших диагностическое обследование на адаптацию в 1 семестре, социометрию во 2 семестре	100% - 30 баллов 99% и менее - 0 баллов	квартал
3	Доля обучающихся выпускных курсов, прошедших диагностическое обследование на профориентацию в 1 семестре, на тревожность во 2 семестре	100% - 30 баллов 99% и менее - 0 баллов	квартал
4	Консультативная работа с педагогами, обучающимися, родителями	Количество индивидуальных консультаций 10 и более в месяц – 30 баллов; Количество индивидуальных консультаций от 5 до 9 в месяц – 15 баллов; Количество индивидуальных консультаций от 1 до 4 в месяц – 5 баллов.	квартал
5	Доля обучающихся, охваченных групповой психокоррекционной работой (тренинги, семинары)	75% и более - 30 баллов 50 – 74% - 15 баллов 49% и менее - 0 баллов	квартал
6	Доля педагогов, охваченных групповой психокоррекционной работой (тренинги, семинары)	75% и более - 30 баллов 50 – 74% - 15 баллов 49% и менее - 0 баллов	квартал
7	Доля конфликтных ситуаций, решенных на уровне образовательного учреждения	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса в вышестоящие инстанции – 30 баллов; Наличие жалоб участников образовательного процесса в вышестоящие инстанции – 0 баллов	квартал
8	Отсутствие обоснованных жалоб на педагога-психолога со стороны преподавателей, персонала	Отсутствие жалоб – 30 баллов; Наличие жалоб – 0 баллов	квартал
9	Участие в проведении экспертизы образовательного процесса (психологический анализ практических занятий, лекций, мероприятий и т.д.)	В зависимости от количества проведенных экспертиз: 1 – 3 экспертизы – 4 балла; 4 – 7 экспертиз – 7 баллов; 8 и более экспертиз – 10 баллов	квартал
10	Участие в профессиональных конкурсах	Федеральный, окружной уровень – 3 балла (наличие призового места – 15 баллов); областной, муниципальный уровень – 2 балла (наличие призового места – 10 баллов); уровень учреждения – 1 балл (наличие призового места – 5 баллов). При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню	квартал
11	Рецензирование методических материалов	При наличии письменных рецензий на учебно-методические материалы преподавателей, в зависимости от их количества: 1 – 4 рецензии – 1 балл; 5 – 9 рецензий – 3 балла; 10 и более рецензий – 5 баллов	квартал
12	Проведение открытых лекций, занятий, мастер-классов, внеаудиторных мероприятий	На федеральном, окружном уровне – 5 баллов; на областном, муниципальном уровне – 4 балла; на уровне учреждения – 3 балла. При проведении более чем одного мероприятия на уровне, количество баллов	квартал

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Период ичность
		умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии мероприятий по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню..	
13	Издание учебно-методических материалов с грифом федеральных органов, региональных учебно-методических объединений	В зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где А – количество листов формата А ₄ , выполненных шрифтом 14 размера с междустрочным интервалом 1,5: 1 – 2 печатных листа – 10 баллов 3 – 4 печатных листа – 20 баллов 5 – 6 печатных листов – 25 баллов 7 – 8 печатных листов – 30 баллов 9 – 10 печатных листов – 35 баллов 11 – 12 печатных листов – 40 баллов 13 и более печат. листов – 50 баллов	квартал
14	Издание учебно-методических материалов с внутренним грифом ГАПОУ АО «АМК»	В зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где А – количество листов формата А ₄ , выполненных шрифтом 14 размера с междустрочным интервалом 1,5: 1 – 2 печатных листа – 3 балла 3 – 4 печатных листа – 5 баллов 5 – 6 печатных листов – 7 баллов 7 – 8 печатных листов – 9 баллов 9 – 10 печатных листов – 11 баллов 11 – 12 печатных листов – 13 баллов 13 и более печат. листов – 15 баллов	квартал
15	Создание методических разработок для студентов и (или) преподавателей, утверждённых ЦМК	В зависимости от их количества: 1 – 2 метод. разработки – 1 балл; 3 – 5 метод. разработок – 3 балла; 6 – 9 метод. разработок – 4 балла; 10 и более метод. разработок – 5 балл	квартал
16	Издание информационных материалов, памяток, буклетов для студентов и педагогов	В зависимости от их количества: 1 – 2 инф. материала – 0,5 балла; 3 – 5 инф. материалов – 1 балл; 6 – 9 инф. материалов – 1,5 балла; 10 и более инф. материалов – 2 балла	квартал
17	Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей	Федеральный, окружной уровень – 15 баллов; областной, муниципальный уровень – 10 баллов; уровень учреждения – 3 балла. При наличии более чем одного выступления / статьи на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.	квартал
18	Участие в работе экспертных групп при аттестации	В зависимости от количества проведённых процедур аттестации: 1 – 2 аттестации – 5 баллов; 3 и более аттестаций – 10 баллов	квартал
19	Эффективность использования ресурсов библиотеки ГАПОУ АО «АМК»	Использование электронной библиотеки – 0,5 балла; Работа с электронным каталогом - 0,5 балла; Работа с периодическими изданиями - 0,5 балла Работа с новой учебной литературой - 0,5 балла	квартал
20	Участие в профориентационных	В зависимости от количества проведённых	квартал

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Период ичность
	мероприятиях в школе, в профориентационных выставках, акциях	мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 5 баллов 3 – 5 мероприятий – 10 баллов 6 и более мероприятий – 15 баллов	
21	Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК»	При участии в отчетный период начисляется 2 балла. При наличии участия более чем в одном мероприятии, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2,5.	квартал
22	Отсутствие обучающихся, отчисленных по неуважительной причине	Если за отчетный период не было обучающихся, отчисленных по неуважительной, начисляется 10 баллов. Если были обучающиеся, отчисленные по неуважительной причине – 0 баллов.	квартал
23	Руководство подготовкой выступлений студентов на конференциях, Днях науки, работой на лучшую научную студенческую работу, оригинальное пособие, оборудование, подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах	Федеральный, окружной уровень – 5 баллов (наличие призового места – 15 баллов); областной, муниципальный уровень – 3 балла (наличие призового места – 10 баллов); уровень учреждения – 1 балл (наличие призового места – 3 балла). При участии более чем в одном мероприятии на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.	квартал
24	Подготовка и проведение внеаудиторного мероприятия	При проведении внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 2 балла. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2,5.	квартал
25	Участие в общественной деятельности (участие в хоре, походах и т.д.)	При участии в общественной деятельности в отчетный период начисляется 2 балла. При участии более чем в одном виде деятельности, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2,5.	квартал

Критерии оценки эффективности деятельности педагога-организатора

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Период
1	Участие в профессиональных конкурсах	За участие в отчетный период в профессиональных конкурсах федерального, окружного уровня - 3 балла (наличие призового места - 15 баллов); областного, муниципального уровня - 2 балла (наличие призового места - 10 баллов); уровня учреждения – 1 балл (наличие призового места - 5 баллов). При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.	ежеквартально
2	Подготовка и проведение внеаудиторного мероприятия	При проведении внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 2 балла. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2,5.	ежеквартально
3	Проведение открытых лекций, занятий, мастер-классов, внеаудиторных мероприятий	За проведение в отчетный период мероприятий на федеральном, окружном уровне – 5 баллов; на областном, муниципальном уровне – 4 балла; на уровне учреждения – 3 балла. При проведении более чем одного мероприятия на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии мероприятий по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.	ежеквартально
4	Издание учебно-методических материалов с грифом федеральных органов, региональных учебно-методических объединений	При наличии материалов с грифом федеральных органов в зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где А- количество листов формата А4, выполненных шрифтом 14 размера с междустрочным интервалом 1,5: 1-2 печатных листа-10 баллов 3-4 печатных листа -20 баллов 5-6 печатных листов-25 баллов 7-8 печатных листов-30 баллов 9-10 печатных листов – 35 баллов 11-12 печатных листов – 40 баллов 13 и более печатных листов- 50 баллов	ежеквартально
5	Издание учебно-методических материалов с внутренним грифом ГАПОУ АО «АМК»	При наличии материалов с внутренним грифом ГАПОУ АО «АМК» в зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где А – количество листов формата А4, выполненных шрифтом 14 размера с междустрочным интервалом 1,5: 1 – 2 печатных листа – 3 балла 3 – 4 печатных листа – 5 баллов 5 – 6 печатных листов – 7 баллов 7 – 8 печатных листов – 9 баллов 9 – 10 печатных листов – 11 баллов 11 – 12 печатных листов – 13 баллов 13 и более печат. листов – 15 баллов	ежеквартально
6	Создание методических разработок мероприятий (сценариев)	При наличии методических разработок, в зависимости от их количества: 1 – 2 метод. разработки – 1 балл 3 – 5 метод. разработок – 3 балла 6 – 9 метод. разработок – 4 балла 10 и более метод. разработок – 5 баллов	ежеквартально
7	Участие в издании газеты «Студенческая»	При наличии выпусков газеты в зависимости от количества: 1-2 выпуска- 25 баллов 3 и более выпусков - 50 баллов	ежеквартально
8	Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация	За наличие выступлений с докладами, публикацию статей федерального, окружного уровня – 15 баллов; областного, муниципального уровня – 10 баллов; уровня учреждения – 3 балла. При наличии более чем одного выступления / статьи на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии результатов по нескольким уровням, балл	ежеквартально

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)	Период
	статей	присваивается по наивысшему уровню.	
9	Участие в жюри профессиональных конкурсов	При участии в отчетный период в работе жюри, в зависимости от количества конкурсов: 1-2 конкурса - 10 баллов 3-5 конкурсов -15 баллов 6 и более конкурсов -30 баллов	ежеквартально
10	Участие в профориентационных мероприятиях в школе, в профориентационных выставках, акциях	При участии в отчетный период в профориентационных мероприятиях в школе, выставках, акциях, в зависимости от количества проведенных мероприятий: 1-2 мероприятия - 5 баллов 3-5 мероприятий - 10 баллов 6 и более мероприятий -15 баллов	ежеквартально
11	Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК»	При участии в отчетный период в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 2балла. При наличии участия более чем в одном мероприятии, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2,5.	ежеквартально
12	Проведение индивидуальных занятий	При проведении в отчетный период документально подтвержденных индивидуальных занятий, в зависимости от количества: за занятие-5 баллов, но суммарно не более 100 баллов.	ежеквартально
13	Организация работы творческих кружков (коллективов) в колледже	При организации работы творческих кружков в отчетный период: 1-2 занятия - 10 баллов 3-5 занятий - 20 баллов 6 и более занятий -30 баллов	ежеквартально
14	Руководство подготовкой выступлений студентов на конференциях, Днях науки, работой на лучшую научную студенческую работу, оригинальное пособие, оборудование, подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах	При подготовке в отчетный период студентов к участию в мероприятиях федерального, окружного уровня – 5 баллов (наличие призового места – 15 баллов); областного, муниципального уровня – 3 балла (наличие призового места – 10 баллов); уровня учреждения – 1 балл (наличие призового места – 3 балла). При участии более чем в одном мероприятии на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.	ежеквартально
15	Участие в общественной деятельности (участие в хоре, походах и т.д.)	При участии в общественной деятельности в отчетный период начисляется 2 балла. При участии более чем в одном виде деятельности, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2,5.	ежеквартально

Итого максимальное количество баллов - 395.

Критерии оценки эффективности деятельности Заведующего общежитием АХО

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия осуществления выплат	Количество баллов	Период
1	За организацию работы со студентами (соблюдение санитарно-гигиенических норм в жилых комнатах и в местах общего пользования, соблюдение правил внутреннего распорядка общежития)	Учитывается по факту на основании ходатайства	30	ежеквартально
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, безаварийной работы общежития	Учитывается по факту на основании ходатайства	30	ежеквартально
3	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	Учитывается по факту на основании ходатайства	30	ежеквартально
4	Своевременная и качественная подготовка общежития к новому учебному году	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
5	Своевременная организация и проведение косметического ремонта жилых секций общежития	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
6	За организацию учета сохранности оборудования и вверенного имущества общежития	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
7	Контроль за исправной работой электросетей, связи, водопровода, канализации и оборудования общежития	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
8	Качественное руководство обслуживающим персоналом общежития	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
9	Своевременное вселение прибывших в общежитие	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
10	Своевременная работа по выбывающим из общежития. Выдача обходных листов	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
11	Своевременное составление актов на списание имущества, испорченные или утраченные проживающими в общежитии материальные ценности, в установленном порядке оформление документов на взыскание их стоимости с виновных лиц	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
12	Обеспечение общежития необходимым имуществом, оборудованием, инвентарем и средствами противопожарной защиты	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
13	Контроль за выполнением правил противопожарной защиты	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
14	Своевременное разрешение конфликтных ситуаций, возникающих между проживающими в общежитии и обслуживающим персоналом	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
15	Обеспечение проведения культурно-массовой и воспитательной работы в свободное от учебной нагрузки студентов	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально
16	Соблюдение трудовой дисциплины	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально

№ п/ п	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия осуществления выплат	Количество баллов	Период
17	Отсутствие нарушений сроков и качество исполнения поручений и распоряжений директора колледжа	Учитывается по факту на основании ходатайства	15	ежеквартально

Максимальное количество баллов – 300.

Критерии оценки эффективности деятельности Заведующего общежитием (ОДО)

№ п/п	Критерии установления стимулирующей выплаты	Количество баллы	Период
<u>Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики</u>			
1.	Организация работы по соблюдению санитарно-гигиенических норм в жилых комнатах и в местах общего пользования, соблюдение правил внутреннего распорядка общежития	18	Ежеквартально
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, безаварийной работы общежития	18	Ежеквартально
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	18	Ежеквартально
4.	За своевременную и качественную подготовку общежития к новому учебному году	18	Ежеквартально
5.	За своевременную организацию и проведение косметического и сантехнического ремонта нежилых помещений общежития	18	Ежеквартально
6.	За организацию учета сохранности оборудования и вверенного имущества общежития	12	Ежеквартально
7.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, безаварийной работы общежития	18	Ежеквартально
8.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	18	Ежеквартально
9.	Контроль за исправной работой электросетей, связи, водопровода, канализации и оборудования общежития	15	Ежеквартально
10.	За своевременную организацию и проведение косметического ремонта жилых помещений общежития	15	Ежеквартально
11.	Качественное руководство обслуживающим персоналом общежития	12	Ежеквартально
12.	Своевременное вселение прибывших в общежитие	18	Ежеквартально
13.	Своевременная работа по выбывающим из общежития. Выдача обходных листов	18	Ежеквартально
14.	Своевременное составление актов на списание имущества, испорченные или утраченные проживающими в общежитии материальные ценности, в установленном порядке оформление документов на взыскание их стоимости с виновных лиц	15	Ежеквартально
15.	Обеспечение общежития необходимым имуществом, оборудованием, инвентарем и средствами противопожарной защиты	12	Ежеквартально
16.	Контроль за выполнением правил противопожарной защиты	15	Ежеквартально
17.	Своевременное разрешение конфликтных ситуаций, возникающих между проживающими в общежитии и обслуживающим персоналом	12	Ежеквартально
<u>Соблюдение трудовой дисциплины</u>			
1.	Отсутствие опозданий на работу	6	Ежеквартально
2.	Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров	6	Ежеквартально
3.	Отсутствие жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения в трудовом коллективе	6	Ежеквартально
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового	6	ежеквартально

№ п/п	Критерии установления стимулирующей выплаты	Количество баллы	Период
	распорядка		
5.	Отсутствие нарушений сроков и качество исполнения поручений и распоряжений директора колледжа	6	Ежеквартально

Баллы учитываются и выплачиваются при выполнении заселения пансионатом не менее 70% от общего количества мест

Критерии оценки эффективности деятельности дежурного по общежитию

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Периодичность
1.	Соблюдение правил по технике безопасности, пожарной безопасности и антитеррористической безопасности	Соблюдение – 21 балл. Не соблюдение – 0 баллов	Ежеквартально
2.	Качественный контроль пропускного режима, а именно: вход проживающих в общежитие-строго по пропускам, установленного образца, а также пропуск на территорию общежития работников сторонних организаций и посетителей по разрешению администрации колледжа или др. документам, удостоверяющих личность	Выполнено – 19 баллов. Не выполнено – 0 баллов.	Ежеквартально
3.	Выдача и прием ключей от комнат студентов и учебных классов, обеспечивающих их сохранность	Выполнено – 21 балл. Не выполнено – 0 баллов.	Ежеквартально
4.	Проверка исправности сигнализации, телефона, освещения (в т.ч дежурного), замков и др. запорных устройств, наличие пломб, противопожарного инвентаря	Соблюдение – 21 балл. Не соблюдение – 0 баллов	Ежеквартально
5.	Осуществление контроля за соблюдением проживающими «Правил проживания в общежитии»	Соблюдение – 21 балл. Не соблюдение – 0 баллов	Ежеквартально
6.	Принятие экстренных мер по ликвидации аварий систем отопления, водо-, тепло- и электроснабжения, канализации, очагов возникновения пожара, вызов соответствующих служб.	Выполнено – 21 балл. Не выполнено – 0 баллов.	Ежеквартально
7.	Ведение установленных записей в журналах	Выполнено – 21 балл. Не выполнено – 0 баллов.	Ежеквартально
8.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение – 21 балл. Не соблюдение – 0 баллов	Ежеквартально
9.	Обеспечение сохранности, закрепленного имущества и оборудования на территории общежития	Обеспечено – 21 балл. Не обеспечено – 0 баллов.	Ежеквартально
10.	Осуществление контроля за территорией вокруг общежития (по видеокамерам), в т.ч. контроль за вывозом мусора, освещенность территории	Выполнено – 21 балл. Не выполнено – 0 баллов.	Ежеквартально
11.	Своевременное информирование администрации колледжа о произошедших событиях во время дежурства	Выполнено своевременно – 21 балл. Не выполнено – 0 баллов.	Ежеквартально
12.	Отсутствие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	Отсутствие – 21 балл. Наличие – 0 баллов.	Ежеквартально

Максимальное количество баллов – 250.

Критерии оценки эффективности деятельности Лаборанта

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия осуществления выплат	Количество баллов	Периодичность
1	Качественное ведение делопроизводства по обучающимся (личные дела студентов, книги учета, журналы, справки обучающимся)	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За качественное ведение делопроизводства по обучающимся – 15 баллов; некачественное ведение делопроизводства по обучающимся – 0 баллов;	ежеквартально
2	Подготовка ответов и справок об обучении по запросам Социального фонда России, других учреждений, граждан	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За своевременную подготовку ответов и запросов – 15 баллов; несвоевременную подготовку ответов и запросов – 0 баллов	ежеквартально
3	Выполнение работ по правильному формированию, хранению и своевременной сдаче дел на длительное хранение, в соответствии с номенклатурой дел	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За выполнение работ по правильному формированию, хранению и своевременной сдаче дел на длительное хранение – 15 баллов; За не выполнение работ – 0 баллов.	ежеквартально
4	Участие в Государственной итоговой аттестации (ГИА)	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За участие в ГИА – 15 баллов; не участие в ГИА – 0 баллов.	2 квартал
5	Оформление документов на выпускников	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За оформление документов – 15 баллов; за не оформление документов – 0 баллов;	2 квартал
6	Своевременное устранение неполадок в работе	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Наличие оборудования в исправном состоянии – 10 баллов; наличие оборудования в неисправном состоянии – 0 баллов.	ежеквартально
7	Применение компьютерных технологий для работы с Федеральными информационными системами (ФИС), для оформления документации	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За работу с ФИС – 15 баллов; не участие в работе с ФИС – 0 баллов.	ежеквартально
8	Участие в работе приемной комиссии	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За работу в приемной комиссии – 15 баллов; не участие в работе приемной комиссии – 0 баллов.	2 и 3 квартал

9	Своевременное и качественное оформление печатных работ по направлению деятельности	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Качественное оформление печатных работ по заданной тематике – 10 баллов; некачественное оформление печатных работ по заданной тематике – 0 баллов.	ежеквартально
10	Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы и ответственного отношения к должностным обязанностям	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За достижение высоких результатов деятельности – 10 баллов; за не достижение высоких результатов деятельности – 0 баллов.	ежеквартально
11	Содержание помещений и оборудования в надлежащем санитарном состоянии	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Помещение находится в надлежащем санитарном состоянии – 10 баллов; помещение находится в ненадлежащем санитарном состоянии – 0 баллов.	ежеквартально
12	Наличие позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Позитивные отзывы в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов – 15 баллов; отсутствие позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов – 0 баллов.	ежеквартально
13	Участие в работе педагогического коллектива по принципу взаимозаменяемости лаборантов	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За участие в работе педколлектива по принципу взаимозаменяемости лаборантов – 10 баллов; не участие в работе педколлектива по принципу взаимозаменяемости лаборантов – 0 баллов	ежеквартально
14	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За отсутствие предписаний - 15 баллов; наличие предписаний – 0 баллов	ежеквартально
15	Соблюдение трудовой дисциплины	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За соблюдение трудовой дисциплины – 10 баллов; несоблюдение трудовой дисциплины – 0 баллов.	ежеквартально
16	Разовые поручения и исполнительская дисциплина	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За исполнение разовых поручений – 5 баллов; не исполнение разовых поручений – 0 баллов.	ежеквартально

17	Своевременная обработка поступающей и отправляемой корреспонденции	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За своевременную обработку – 15 баллов; за не своевременную обработку – 0 баллов	ежеквартально
18	Качественный учет, регистрация, хранение и передача в соответствующие структурные подразделения документов текущего производства	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За качественный учет – 15 баллов; За некачественный учет – 0 баллов;	ежеквартально
19	Качественное ведение регистрационных журналов учета прохождения документальных материалов	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За качественное ведение регистрационных журналов – 15 баллов; за некачественное ведение регистрационных журналов – 0 баллов.	ежеквартально
20	Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Отсутствие случаев – 10 баллов; наличие случаев – 0 баллов.	ежеквартально
21	Качественное выполнение функций в соответствии с должностной инструкцией	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За качественное выполнение функций в соответствии с должностной инструкцией – 10 баллов; за некачественное выполнение функций в соответствии с должностной инструкцией – 0 баллов;	ежеквартально
22	Подготовка кабинетов к проведению занятий	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Кабинеты подготовлены – 15 баллов; кабинеты не подготовлены – 0 баллов.	ежеквартально
23	Подготовка кабинетов к промежуточным аттестациям	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Кабинеты подготовлены – 10 баллов; кабинеты не подготовлены – 0 баллов.	ежеквартально
24	Участие в первичной аккредитации специалистов.	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За участие в первичной аккредитации специалистов – 10 баллов; не участие в первичной аккредитации специалистов – 0 баллов.	ежеквартально
25	Контроль и обеспечение сохранности методической документации в кабинетах	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Наличие сохранности методической документации в кабинетах – 10 баллов; отсутствие сохранности методической	ежеквартально

			документации в кабинетах – 0 баллов.	
26	Контроль и обеспечение сохранности учебного оборудования в кабинетах	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Наличие сохранности учебного оборудования в кабинетах – 10 баллов; отсутствие сохранности учебного оборудования в кабинетах – 0 баллов.	ежеквартально
27	Качественное ведение документации (книги учета, заявок)	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Качественное ведение документации – 10 баллов; некачественное ведение документации – 0 баллов.	ежеквартально
28	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-вспомогательном процессе	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Наличие безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-вспомогательном процессе – 10 баллов; отсутствие безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-вспомогательном процессе – 0 баллов.	ежеквартально
29	Жалобы со стороны заведующего кабинета на работу лаборанта	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Отсутствие жалоб со стороны заведующего кабинета на работу лаборанта – 10 баллов; наличие жалоб со стороны заведующего кабинета на работу лаборанта – 0 баллов.	ежеквартально

Максимальное количество баллов – 350

Критерии оценки эффективности деятельности кастаняши

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Периодичность
1.	Своевременная замена белья	Своевременно – 30 баллов. Несвоевременно – 0 баллов.	Ежеквартально
2.	Увеличение объёма выполняемой работы	Выполнено – 21 баллов. Не выполнено – 0 баллов.	Ежеквартально
3.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории)	Выполнено – 21 баллов. Не выполнено – 0 баллов.	Ежеквартально
4.	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии	Соблюдение – 23 баллов. Не соблюдение – 0 баллов	Ежеквартально
5.	Обеспечение сохранности материальных ценностей общежития	Обеспечено – 30 баллов. Не обеспечено – 0 баллов	Ежеквартально
6.	Сохранность инвентаря (уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность)	Выполнено – 21 баллов. Не выполнено – 0 баллов.	Ежеквартально
7.	Отсутствие жалоб на качество (маркировка, целостность) спецодежды, белья, съемного инвентаря со стороны администрации и сотрудников	Отсутствие – 27 баллов. Наличие – 0 баллов.	Ежеквартально
8.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение – 27 баллов. Не соблюдение – 0 баллов	Ежеквартально

Максимальное количество баллов – 200.

Критерии оценки эффективности деятельности советника по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Итого баллы
<p>Участие в профессиональных конкурсах федерального, окружного уровня – 3 балла (наличие призового места – 15 баллов); областного, муниципального уровня – 2 балла (наличие призового места – 10 баллов); уровня учреждения – 1 балл (наличие призового места – 5 баллов). При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p>	ежеквартально
<p>Рецензирование методических материалов При наличии письменных рецензий на учебно-методические материалы преподавателей, в зависимости от их количества: 1 – 4 рецензии – 1 балл 5 – 9 рецензий – 3 балла 10 и более рецензий – 5 баллов</p>	ежеквартально
<p>Проведение открытых лекций, занятий, мастер-классов, внеаудиторных мероприятий на федеральном, окружном уровне – 5 баллов; на областном, муниципальном уровне – 4 балла; на уровне учреждения – 3 балла. При проведении более чем одного мероприятия на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии мероприятий по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p>	ежеквартально
<p>Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей федерального, окружного уровня – 15 баллов; областного, муниципального уровня – 10 баллов; уровня учреждения – 3 балла. При наличии более чем одного выступления / статьи на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2. При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.</p>	ежеквартально
<p>Участие в профориентационных мероприятиях в школе, в профориентационных выставках, акциях в зависимости от количества проведённых мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 5 баллов 3 – 5 мероприятий – 10 баллов 6 и более мероприятий – 15 баллов</p>	ежеквартально
<p>Подготовка и проведение внеаудиторного мероприятия При проведении внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 2 балла. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2,5.</p>	ежеквартально
<p>Участие в общественной деятельности (участие в хоре, походах и т.д.) При участии в общественной деятельности в отчетный период начисляется 2 балла. При участии более чем в одном виде деятельности, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2,5.</p>	ежеквартально
<p>Отчисление обучающихся за отчетный период, за исключением случаев отчисления по уважительным причинам отсутствие – 30 баллов 1-3 – 15 баллов более 3 – 0 баллов</p>	ежеквартально

<p>Доля аудиторных часов, пропущенных обучающимися колледжа не более 5% – 30 баллов 6 – 10% – 15 баллов более 10% – 0 баллов</p>	ежеквартально
<p>Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам промежуточной аттестации 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов</p>	ежеквартально
<p>Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам промежуточной аттестации 50% и более – 30 баллов 40 – 49% – 15 баллов менее 40% – 0 баллов</p>	ежеквартально
<p>Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам государственной итоговой аттестации 100% – 30 баллов 98 – 99,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов</p>	2 квартал
<p>Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам государственной итоговой аттестации 70% и более – 30 баллов 50 – 69% – 15 баллов менее 50% – 0 баллов</p>	2 квартал
<p>Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам семестра 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов</p>	4 квартал
<p>Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам семестра 50% и более – 30 баллов 40 – 49% – 15 баллов менее 40% – 0 баллов</p>	4 квартал
<p>Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам учебного год 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов</p>	2 квартал
<p>Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам учебного года 50% и более – 30 баллов 40 – 49% – 15 баллов менее 40% – 0 баллов</p>	2 квартал
<p>Доля обучающихся, участвующих во внеаудиторных мероприятиях профессиональной направленности 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов</p>	ежеквартально
<p>Численность обучающихся, участвующих в региональных чемпионатах профессионального мастерства, региональных этапах олимпиад, конкурсов проф. мастерства 3 чел. и более – 30 баллов</p>	ежеквартально

1-2 чел. – 15 баллов отсутствие – 0 баллов	
Численность обучающихся, участвующих в национальных чемпионатах профессионального мастерства, всероссийских олимпиадах, конкурсах проф. мастерства 1 чел. и более – 30 баллов отсутствие – 0 баллов	ежеквартально
Доля победителей и призёров региональных чемпионатов профессионального мастерства, региональных этапов олимпиад, конкурсов профессионального мастерства в общей численности участвующих 50% и более – 30 баллов 30 – 49% – 15 баллов менее 30% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, участвующих в научно-исследовательской работе 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, систематически занимающихся физической культурой и спортом 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов	ежеквартально 30
Доля обучающихся, участвующих в волонтерском движении 25% и более – 30 баллов 10 – 24% – 15 баллов менее 10% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, участвующих в деятельности молодежных общественных объединений, органов молодежного самоуправления и организаций патриотической направленности 10% и более – 30 баллов 5 – 9% – 15 баллов менее 5% – 0 баллов	ежеквартально
Доля обучающихся, принимающих участие в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях регионального, всероссийского, международного уровней 7 % и более – 30 баллов 4-6% – 15 баллов менее 4% – 0 баллов	ежеквартально
Доля победителей и призёров среди обучающихся, принимающих участие в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях регионального, всероссийского, международного уровней 1 % и более – 30 баллов 0,5 – 0,9% – 15 баллов менее 0,5% – 0 баллов	ежеквартально
Контроль правопорядка проживания студентов в общежитии Ежемесячное посещение общежития - 5 баллов Отсутствие посещений – 0 баллов	ежеквартально
Участие в организации и проведении встреч студентов и выпускников колледжа с представителями практического здравоохранения по вопросам трудоустройства в зависимости от количества проведенных мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 10 баллов 3 – 5 мероприятий – 20 баллов 6 и более мероприятий – 40 баллов	ежеквартально

Отсутствие замечаний по результатам проверок контрольных органов отсутствие – 30 баллов наличие замечаний, исправленных в ходе проверки – 15 баллов наличие замечаний – 0 баллов	ежеквартально
--	---------------

Максимальное количество баллов – 710

Перечень
должностей работников профессиональных квалификационных групп
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и
общеотраслевых профессий рабочих, которые отнесены к основному
персоналу государственных бюджетных и автономных учреждений
Архангельской области в сфере образования

1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

дежурный по общежитию;

лаборант;

заведующий общежитием;

заведующий производством (шеф-повар);

инженер-программист (программист);

должности, перечисленные в настоящем пункте, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" или "ведущий", может устанавливаться II или I внутривидовая категория.

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих:

кастелянша;

обувщик по ремонту обуви;

оператор стиральных машин;

повар;

парикмахер;

рабочий по обслуживанию в бане;

швея;

профессии, перечисленные в настоящем пункте, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене).

3. Должности работников, перечисленные в пунктах 1 и 2 настоящего перечня, относятся к основному персоналу государственных бюджетных и автономных учреждений Архангельской области в сфере образования при условии, если данные работники непосредственно обеспечивают осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставами соответствующих государственных бюджетных и автономных учреждений Архангельской области в сфере образования.

Приложение N 7
к Положению
о системе оплаты труда в АМК

Перечень
случаев, при которых персональный повышающий коэффициент к окладу
в связи с установлением работнику квалификационной категории
устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории,
установленной по должности педагогического работника

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не установлена, педагогическим работникам государственных бюджетных и автономных учреждений Архангельской области в сфере образования устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должности, по которым установлены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не установлена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с установлением работнику квалификационной категории с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР); тьютор
2. Старший воспитатель	Воспитатель
3. Воспитатель	Старший воспитатель
4. Преподаватель-организатор основ безопасности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам

жизнедеятельности и защиты Родины	безопасности жизнедеятельности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности и защиты Родины)
5. Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования
6. Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения)
7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
8. Учитель-дефектолог	Учитель-логопед (логопед); учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор
9. Учитель-логопед (логопед)	Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного

	образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда); тьютор
10. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
11. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
12. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
13. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
14. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
15. Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор

Приложение №8

к Положению о системе оплаты труда в АМК

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности Заместителя руководителя

№ критерия	Наименования критерия	Частота оценки	Показатель	50 баллов	30 баллов	10 баллов	0 баллов	Источники оценки
I. Раздел								
<i>в части оснований, относящихся к достижению показателей качества и объема государственных услуг, установленных в государственном задании, которые составляют 40 процентов весового значения премии за качественное руководство учреждением</i>								
1. Оценка выполнения плановых показателей								
1.1.1.	Выполнение государственного задания по приему на подготовку квалифицированных специалистов со средним профессиональным образованием	1 раз в год, 3 квартал	100% от государственного заказа	100%	95-99%	90-94%	Менее 90%	Отчет заместителя руководителя
1.1.2.	Выполнение государственного задания по реализации образовательных программ среднего профессионального образования по направлениям подготовки, установленным лицензией на право осуществления образовательной деятельности в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами	1 раз в год, 1 квартал (за прошедший период)	100 % от установленного показателя	100%	95-99%	90-94%	Менее 90%	Отчет заместителя руководителя
1.1.3	Выполнение государственного задания по организации и проведению повышения квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием	ежеквартально	100 % от квартального плана	100%	95-99%	90-94%	Менее 90%	Отчет заместителя руководителя
2. Оценка качества и доступности образования								
1.2.1.	Трудоустройство выпускников очной формы обучения после окончания обучения по полученной специальности	1 раз в год, 3 квартал	Процент выпускников очной формы обучения	50% и более	45-49%	40-44%	Менее 40	Отчет заместителя руководителя

1.2.2.	Отчисление обучающихся за отчетный период, за исключением случаев отчисления по уважительным причинам	Ежеквартально	отсутствие	отсутствие	1	2-3	Более 3	Отчет заместителя руководителя
1.2.3.	Организация взаимодействия с гражданами, общественными организациями (личные приемы граждан, встречи с населением, круглые столы)	Ежеквартально	наличие	наличие	X	X	отсутствие	Отчет заместителя руководителя
1.2.4.	Наличие образовательной среды, доступной для получения профессионального образования лицам с ограниченными возможностями здоровья	Ежеквартально	наличие	наличие	X	X	отсутствие	Отчет заместителя руководителя
II. Раздел <i>в части оснований, не относящихся к достижению показателей качества и объема государственных услуг, установленных в государственном задании, которые составляют 60 процентов весового значения премии за качественное руководство</i>								
2.1.	Рост средней заработной платы в отчетном году по сравнению с предшествующем годом (без учета повышения размера в соответствии с решениями Правительства Архангельской области)	ежеквартально	Рост средней заработной платы	Рост средней заработной платы	X	X	На уровне предшествующего года либо отсутствие роста средней заработной платы	Данные министерства (по статистической форме ЗП-здрав)
2.2.	Правильная оплата труда работников (по результатам проверок, проведенных контролирующими органами и министерством здравоохранения Архангельской области)	ежеквартально	отсутствуют нарушения в оплате труда работников либо проверки не проводились	X	X	Отсутствуют нарушения в оплате труда работников либо проверки не проводились	Наличие нарушений в оплате труда	Данные министерства
2.3.	Обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников	1 раз в год, 4 квартал	Достижение значений по категориям	Достижение значений по всем категориям	X	X	Не достижение значений по всем категориям	Данные министерства
2.4.	Направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной	ежеквартально	Факт направления средств от приносящей доход	X	X	Направление средств от приносящей	Отсутствие факта направления	Отчет заместителя руководителя

	деятельности и развития государственного учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной отдельных категорий работников		деятельности			доход, не менее 5%	средств от приносящей доход деятельности	
2.5.	Принятие участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях регионального, всероссийского, международного уровней в текущем учебном году	1 раз в год, 2 квартал	Процент обучающихся	7% и более	5-6%	3-4%	Менее 3%	Отчет заместителя руководителя
2.6.	Наличие победителей и призеров конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований регионального, всероссийского, международного уровней в текущем учебном году	1 раз в год, 2 квартал	Процент обучающихся	0,5% и более	0,3-0,4%	0,1-0,2%	Менее 0,1%	Отчет заместителя руководителя
2.7.	Прохождение педагогическими работниками стажировки продолжительностью не менее 10 рабочих дней	1 раз в год, 4 квартал	Процент педагогических сотрудников	30% и более	25-29%	20-24%	Менее 20%	Отчет заместителя руководителя
2.8.	Прохождение педагогическими работниками аттестации на квалификационную категорию	1 раз в год, 4 квартал	Процент педагогических сотрудников	100%	95-99%	90-94%	Менее 90%	Отчет заместителя руководителя
2.9.	Обеспеченность учебных аудиторий средствами, поддерживающими инфокоммуникационные технологии обучения	ежеквартально	Процент обеспеченных аудиторий	60% и более	55-59%	50-54%	Менее 50%	Отчет заместителя руководителя
2.10.	Содержание в надлежащем состоянии имущества государственного учреждения, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации)	ежеквартально	Исполнение	X	X	Исполнение	Не исполнение	Отчет заместителя руководителя
2.11.	Осуществление внутреннего финансового контроля	ежеквартально	исполнение	X	X	исполнение	Не исполнение	Данные министерства
2.12.	Своевременное размещение информации о плане (уточнённом	ежеквартально	наличие	X	X	наличие	Отсутствие	Отчет заместителя руководителя

	плане) финансово-хозяйственной деятельности на сайте в разрезе всех источников финансирования							
2.13.	Своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности и об использовании закрепленного за ним государственного имущества Архангельской области в рамках бухгалтерской отчетности	ежеквартально	Представление отчета до 10 числа месяца, следующего за отчетным	X	X	Представлен отчет в установленный срок	Не представление отчета	Данные министерства
2.14.	Исполнение плана-графика размещения заказов, способом торгов в электронной форме, от плана-графика закупок	Ежеквартально	100 процентов	X	X	100 процентов	Менее 10 процентов	Отчет заместителя руководителя
2.15.	Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда	ежеквартально	соответствие	X	Соответствие	X	несоответствие	Отчет заместителя руководителя
2.16.	Надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на государственное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области в том числе своевременность и качество представления информации, отчетов, запросов.	ежеквартально	отсутствие нарушений	отсутствие нарушений	Наличие одного нарушения	Наличие 2-3 нарушений	Наличие нарушений более 3-х	Данные министерства
2.17.	Выполнение требований пожарной безопасности	ежеквартально	соответствие	X	соответствие	X	несоответствие	Данные министерства
2.18.	Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и	ежеквартально	принятие и изменение локальных нормативных актов в	X	X	Принятие и изменение локальных нормативных актов в	Нарушение сроков принятия и изменения локальных	Отчет заместителя руководителя

	нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства		установленные сроки			установленные сроки	нормативных актов	
2.19.	Своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций	ежеквартально	Соответствие	соответствие	X	X	несоответствие	Данные министерства
2.20.	Выполнение мероприятий по «энергоэффективности»	ежеквартально	наличие	X	X	наличие	отсутствие	Отчет заместителя руководителя
2.21.	Эффективное трудоустройство выпускников, получивших образование в рамках государственного задания, в государственные организации Архангельской области в сфере здравоохранения (государственные медицинские организации Архангельской области, медицинские организации федерального подчинения, ведомственные медицинские организации)	1 раз в год, IV квартал	Доля трудоустроившихся от общего количества выпускников (процент)	70%	65%	63%	Менее 63 %	Отчет заместителя руководителя
2.22.	Увеличение количества обучающихся в рамках договора о целевом обучении	1 раз в год, IV квартал	Доля заключивших целевой договор от общего контингента (процент)	1%	0,75%	0,5%	отсутствие	Отчет заместителя руководителя

Максимальное количество баллов- 800

Приложение №9

к Положению о системе оплаты труда в АМК

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности главного бухгалтера АМК

№ критерия	Наименования критерия	Частота оценки	25 баллов	0 баллов	Источники оценки
1.	Своевременное согласование с наблюдательным советом плана ФХД, внесение изменений размещение информации о плане ФХД (уточненном плане ФХД) на сайте в разрезе всех источников финансирования.	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
2.	Организация работы по эффективному 100% использованию плана ФХД в разрезе всех источников финансирования	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	ежеквартально	исполнение	Наличие просроченной кредиторской задолженности	Отчет главного бухгалтера
4.	Соблюдение финансовой дисциплины, организация работы в соответствии с утвержденными нормативными документами. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	ежеквартально	Отсутствие замечаний или проверка не проводилась	Наличие замечаний.	Акт о результатах проверки
5.	Обеспечение качественного составления и соблюдения сроков предоставление отчетности учредителю, в налоговые органы, внебюджетные фонды, статистику, иные отчеты, обязанность которых возложена на бухгалтерию.	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
6.	Своевременное и в полном объеме перечисление налогов, отчислений во внебюджетные фонды	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
7.	Отсутствие штрафных санкций со стороны контролирующих органов	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного

№ критерия	Наименования критерия	Частота оценки	25 баллов	0 баллов	Источники оценки
					бухгалтера
8.	Своевременная и правильная оплата труда работников ГАПОУ АО «АМК» в соответствии с положением о системе оплаты труда, нормативными документами РФ.	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
9.	Рост средней заработной платы в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета увеличения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Архангельской области).	ежеквартально	Отсутствие замечаний или проверка не проводилась	Не исполнение	Акт о результатах проверки
10.	Обеспечение достижения ежегодных показателей средней заработной платы преподавателей колледжа в соответствии с указаниями Президента РФ и дорожной карты.	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
11.	Выполнение плана по доходам от предпринимательской деятельности.	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
12.	Направление средств от приносящей доход деятельности на развитие колледжа, обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы преподавателей.	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
13.	Осуществление систематического и разнопланового контроля за финансово-хозяйственной деятельностью всех подразделений колледжа.	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
14.	Осуществление планового и оперативного внепланового контроля за работой всех сотрудников бухгалтерии.	Ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера

№ критерия	Наименования критерия	Частота оценки	25 баллов	0 баллов	Источники оценки
15.	Осуществление контроля требований нормативных правовых актов РФ, предъявляемых к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд колледжа.	ежеквартально	Отсутствие замечаний или проверка не проводилась	Не исполнение	Акт о результатах проверки
16.	Осуществление контроля и своевременной отчетности по выполнению программы энергоэффективности колледжа.	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	отчет главного бухгалтера
17.	Участие в текущем периоде семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации сотрудников бухгалтерии	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
18.	Своевременное и качественная подготовка необходимых документов (локально-нормативных актов, положений, приказов, протоколов, договоров, отчетов)	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
19.	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей оказываемых услуг.	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера
20.	Отсутствие нарушений правил трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности	ежеквартально	исполнение	Не исполнение	Отчет главного бухгалтера

Максимальное количество баллов 500.